

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»

ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Теория государства и права, трудовое право»

ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ В
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016. 552. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук,
и.о. заведующего кафедрой
_____ Елена Михайловна Офман
_____ 2021 г.

Автор работы,
студент группы Ю-552
Гущинская Анастасия Станиславовна
_____ 2021г.

Нормоконтролер, доцент кафедры
_____ Эльвира Маисовна Филиппова
_____ 2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН	6
1.1 Механизм реализации прав работников и работодателей: понятие, признаки.....	9
1.2 Гарантии реализации прав работников и работодателей: понятие и формы	17
1.3 Способы и формы реализации гарантий трудовых прав.....	23
2 ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ	
2.1 Гарантии реализации трудовых прав работников	30
2.2. Гарантии реализации трудовых прав работодателей.....	43
2.3. Проблемы реализации гарантий прав работников и работодателей.....	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Российская Федерация является правовым государством с республиканской формой правления и федеративной формой территориального устройства. Права и свободы человека и гражданина в РФ признаются высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защита – обязанность государства¹. Основным нормативным правовым источником является Конституция РФ, принятая на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года, закрепившая фундаментальные основы государственной власти РФ, основные права и обязанности человека и гражданина. К таким правам относятся: социальные, политические, экономические и культурные. При этом Конституция установила и принцип разделения властей на законодательную, исполнительную, судебную власть и прокуратуру.

Органы государственной власти, организация деятельности которой основывается на положениях Конституции и принятых в соответствии с ней федеральных законов и иных нормативных правовых актах, призваны обеспечивать правовую защиту не только государственных, но и общественных интересов. Федеративная форма государственного территориального устройства определяет целостность России, а также разделение ее территории на субъекты и муниципальные образования.

При этом на всей территории РФ действует принцип системы сдержек и противовесов, предусмотренный статьями 72,76 Конституции Российской Федерации. Другие власти не должны вмешиваться в организацию и деятельность другой, несмотря на их взаимосвязь и взаимозависимость по вопросам совместного ведения.

¹Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) //Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликованна Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

Право на труд и право свободно распоряжаться своими способностями предусмотрено ст. 37 Конституции РФ. При этом запрещаются любые формы принудительного труда.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что за последние годы множество трудовых споров рассматриваются в судебном порядке. Большинство споров связаны с взысканием заработной платы и иных выплат, а также предоставлением социальных гарантий, предусмотренных трудовым договором.

Основной целью работы является изучение гарантий реализации трудовых прав работников и работодателей по законодательству РФ и зарубежных стран.

На основании выявленной цели были поставлены следующие задачи:

1. изучение гарантий реализации прав работников и работодателей;
2. изучение порядка и механизма реализации прав работников и работодателей;
3. проведение сравнительного правового анализа гарантий реализации прав работников и работодателей по законодательству РФ и законодательству зарубежных стран;
4. выявление проблем реализации трудовых прав работников и работодателей.

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с предоставлением гарантий реализации прав работников и работодателей.

Предметом исследования выступают нормы действующего законодательства, нормы законодательства зарубежных стран, а также судебная практика, регулирующие механизм реализации прав работников и работодателей, а также формы реализации таких прав.

Теоретическую основу исследования составляют труды российских ученых Кудрина А.С., Лютова Н.Л., Томашевского К.Л., Тарусиной Н.Н., Лушниковой М.В., Сафонова В.А. и другие.

Методологическую основу исследования составляют диалектический метод, метод познания, метод сравнительного анализа, а также метод системности.

Нормативную и эмпирическую основу выпускной квалификационной работы составляют Конституция РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры, Трудовой кодекс РФ, материалы судебной практики Верховного суда РФ, судов общей юрисдикции.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

1.1 Механизм реализации прав работников и работодателей: понятие, признаки

Положения ст. 37 Конституции РФ, защищает свободу трудового договора, право сотрудника, ассоциируют и решают связанные с появлением, переменной и остановкой трудовых отношений, играют роль в качестве конституционно-правовой меры данной свободы, права которой не вправе не соблюдать. При решении трудового контракта стороны наделяются определенными прямыми обязанностями и правами¹.

При законодательном регулировании вопросов появления, конфигурации и остановки трудовых отношений, в целях обеспечения конституционной свободы трудового контракта в мощь п. «в» ст. 71 и п. «к» ст. 72 Конституции РФ в досудебное заключение воздействует отрицательные правовые результаты невыполнения стороной принятых на себя обещаний по трудовому соглашению, предусматривающие конкретные обстоятельства расторжения трудового контракта по инициативе одной из сторон. При установлении обозначенных критерий предусматриваются положения Конституции о приоритете прав и свобод людей в системе трудового права.

Конституция РФ ручается любому гражданину оформлять публичные объединения, охватывая право делать профессиональные союзы для обороны собственных интересов, свободу работы социальных объединений ч. 1 ст. 30. Ставя вспомогательные гарантии для сотрудников, имеющих детей-инвалидов или же инвалидов с юношества до заслуги ими возраста 18 лет, а еще для сотрудников, входящих в состав профсоюзных органов и не

¹Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования. // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата доступа 12.03.2021).

освобожденных от ведущей работы, при увольнении их по инициативе работодателя, , законодатель - в мощь притязаний Конституции РФ –является конституционным правам и свобод,в котором важным условием гармонизации трудовых отношений в Русской Федерации как правовом государстве, некоторые элементы трудовых прав и интересов сотрудников и руководителей, как сторон в трудовом договоре и как членов общественного партнерства.

Установление для этих сотрудников добавочных залогов, устройств действенного контроля за правомерностью поступков работодателя при их увольнении, содержит значительное смысл для реализации права на создание профсоюзов как самостоятельных и независящих объединений рабочих из ведущих прав в демократическом правовом государстве.Другое противоречило бы положениям ст. 55 Конституции РФ, в согласовании с которыми оборона прав и свобод не обязательно приводит к отрицанию или же умалению прав и свобод иных, а вероятные определенные при помощи федерального закона обязаны преследовать конституционно важные цели и быть соразмерным¹.

Поскольку свободное применение граждан трудовой деятельности, иногда затруднено в связи не предвиденными обстоятельствами, необходимо учесть с выполнениями этих значительным для государства и общества, входящие в составы профсоюзных организаций и не освобожденные, от основной деятельности. Установление таким образом дополнительных гарантий,включающие механизм контроль за правомерностью действующих у работодателя для увольнения, имеет существенно значение для реализации прав на создание профсоюза, как самостоятельную и не зависящую организацию трудящихся – одно из основополагающих прав в демократическом правовом государстве. Обязанность государства для работников организовывать защиту против

¹Орловский Ю.П. Диалектика развития трудового права от советского периода до наших дней. Избранные труды. Москва: РГ-Пресс, 2018. С. 776.

любых дискриминационных воздействий , направленных на какого-либо ущемления свобод в области трудовой деятельности, права организаций работников предоставляет свободу избирать своих представителей из положения ст.2 и 3 Конвенции МОТ№87 о свободе и ассоциации и защиты прав работодателей, а еще Конвенция МОТ №98 применяющие принципы права на организационные заключительные процедуры коллективных договоров , согласно которой применения защиты , в правоотношения между субъектами трудовых прав ¹.

Это подтверждается и судебной практикой. В предоставлении трудовых обязанностей, которыми наделяет работодатель, обязаны соответствовать безопасным государственным нормативным требованиям охраны труда. Игнорирование указанной обязанности позволяет работнику в соответствии со ст. 219, 220, 379 ТК РФ невыполнение своих обязанностей. Важной гарантией является сохранение заработка за период приостановления рабочей деятельности (ст.220 ТК РФ). Выполнение, требующих мер по безопасности рабочих мест связана обязанность технических и бытовых моментов, для нормальной трудоспособности работодателей. Обязанность в ст.223 ТК РФ, в частности обязательных условий для обеспечения социально-бытовых нужд работников, закрепленных в трудовых коллективных договорах и соглашениях.

Конституционный принцип, предоставляющий право работника на вознаграждение за труд, обозначен в своевременном и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Указанное право работника основополагающее из трудового права, так и из понятия трудового договора².

¹Шиткина И.С. Что такое золотой парашют? В каких целях используется этот инструмент? Как его правильно применять? Всегда ли необходимо выплачивать золотой парашют? // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата доступа 12.03.2021).

²Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 2) // http://www.consultant.ru/law/podborki/uvlichenie_obema_rabot_v_mrot/ (дата доступа 14.03.2021).

Необходимо обратить внимание на то, что ТК РФ не обязывает работодателя устанавливать заработную плату в размере, обеспечивающем достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, что вытекает из принципов трудового права. Обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности является отражением принципа равноправия и выражено в необходимости учета при установлении размера оплаты труда квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Одним из наиболее существенных прав работников, являющихся прямым проявлением конституционных положений, является право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов. В международном праве оцениваю право относится к более значимым, а Декларация МОТ 1998 года «Об ведущих принципах и правах в сфере 16 труда» назовет принцип свободы объединения меж ведущих почв трудового права.

Данное право укрепления в ТК РФ и в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, гарантиях и прав рабочей деятельности» право на осуществление, и введения в профсоюзы, функции профсоюзов в сфере прав и интересов работников .

Данному обязанность работодателя вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом. Осуществление сторонами трудового правоотношения предоставленных прав невыполнима без совершения ими конкретных юридических поступков, осуществляемых в порядке, установленном надлежащими правовыми общепризнанными.

Присутствие процедурных общепризнанных норм в трудовом праве обосновано специфичностью регулируемых предоставленной сектором экономики права отношений. До этого всего это длящийся нрав трудовых

отношений, который подразумевает появление всевозможных обстановок, связанных как с претворением в жизнь трудящийся работы, например и с реализацией предоставленных сторонам трудового контракта прав. В одном ряду с данным к особенностям трудового правоотношения относится подчиненное состояние сотрудника в процессе трудящийся работы и, в соответствииэтим, присутствие императивных возможностей у работодателя, выступающего зачинщиком трудящийся работы и правоприменителем.

Особенности, приводящие по соглашению сторон, позволяют ставить проблемы ограничения произвольных действий, что входит в систему трудового законодательства материальными нормами, обязывающие порядок осуществление сторон трудовых договоров и правоприменительные действия работодателя. В исследователи сравнивают зарубежной опыт, в том числе законодательство Германии и Великобритании, которые выделяются своим механизмом материальных и процедурных норм в трудовом законодательстве. Роль механизма правового регулирования трудовых отношений для объединения работников и работодателей для предоставления трудовых гарантий. Для упорядочивания реализации трудовых и должностных возможностей работодателя с сотрудником, который в правовой норме. Последовательность общественных норм трудового права, процедурные критерии по сущности установленной вероятности механизма работы регулирования трудовых отношений.

Воздействия сторон трудовых отношений без соблюдения установленных невозможно считать правомерными, приданном не содержит смысла, идет речь о правотворческой или же о правоприменительной работе работодателя и о реализации предоставленных ему прав. Во-вторых, они обеспечивают правами и интересами сторон правового отношения. Для работодателей ограничение локальных правовых актов и по управлению персоналом (принятию определенных решений), осуществляется с обязательным учетом прав и законных интересов сотрудников. Этим методикам передачи императивных возможностей наниматель в конкретной

степени уравнивается наложением на него обязательств. Для сотрудников обязательными требованиями выступают, в том числе предупредить работодателя степени производимых им трудовых обязанностей. В-третьих, создание дополнительных гарантий для сотрудников, преждевременное предупреждение о ином действии работодателя выделяет вероятность, лишь приспособившись к дальнейшим переменам, но и оспорить воздействия работодателя в количестве с позиции соблюдения, установленного законодательством, и других управленческих заключению. Нарушения данных общепризнанных норм рассматриваются судами, как игнорирование и не соблюдение трудовых прав сотрудника и не редко работает базой для отмены собственных заключений работодателя.

Невозможно не обозначить смысл процедурных общепризнанных норм для обеспечения равенства сотрудников, которые наделены равноправными полномочиями, но и обязаны соблюдать процедурные обязательства, практически выступающие условием реализации предоставленных прав. Процедурные общепризнанные нормы находятся в любом трудовом договоре, их содержание в конкретной мере обусловлено специфичностью, впрочем есть конкретные стандарты, к примеру участие предпринимателей и сотрудников при претворении в жизнь поступков, которые затрагивают интересы всех, либо значимой части сотрудников связанные с серьезными результатами для сотрудников. Процедуры сопровождают стороны трудового правоотношений с момента заключения договоров, представляют собой сочетание стандартных требований с добавлением индивидуальных, обусловленных содержанием вещественных общепризнанных норм. К примеру, при привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности нужно требовать объяснений обязательно в письменном виде, а в случае отказа сотрудника предоставлять объяснительную или же истек срок, отведенного для него, сводится к большей части к предупреждению работодателя. Это, с одной стороны, гарантирует учет интересов работодателя, который как организатор

обязан быть проинформирован о происходящем, чтоб предпринимать грядущие изменения для принятия надлежащих заключений.

Осуществление работодателем и работником права на оформление, изменение, прекращение трудового контракта еще не выполняема при соблюдении ими надлежащих правил. В связи данным предоставляя сторонам свободу решения трудового контракта, законодатель ограничивает процедурными правилами с целью которых считаются недопущение, злоупотреблений со стороны руководителя в применении предоставленных ему законодательством прав в заключении, значимых вопросов, связанных с решением трудового контракта. Для работодателя заключение договора включает оформление в письменном варианте; ознакомление работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью и производством; подписание трудового договора; издание соответствующего приказа о приеме на работу и ознакомление с ним работника под подпись.

Работник при заключении трудового договора выполняет следующие обязательные действия по трудовому праву: предъявляет требуемые для решения должностной трудовой функции документы, знакомится с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, подписывает обязательном порядке, ознакомившись с приказом о приеме на работу обязавшись исполнять конкретные юридические действия должностных обязанностей, связанные с решением трудового договора.

Трудовой кодекс, не уточняет процедуры совершения этих поступков как таких, т.е. не определяет, надлежит происходить согласование критерий трудового контракта, кто непосредственно ведет переговоры предлогу данных критерий, какова процедура подписания

трудового контракта его сторонами и др., оставляя это на усмотрение работодателя⁶⁴¹.

Таким образом, поскольку в соответствии с ч. 4 ст. 15 Конституции общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы РФ, то правовое регулирование трудовых отношений, возникших между работником и работодателем, также осуществляется на международном уровне. При этом действующим трудовым законодательством предусмотрены права и обязанности работника и работодателя. В целом, каждая из сторон трудового договора имеет свои способы реализации прав и их защиты. Так, работодатель имеет право на применение, как мер поощрения, так и мер дисциплинарной и материальной ответственности.

Работник, в свою очередь, вправе обратиться в профсоюзную организацию в целях защиты нарушенных прав, например, в случае незаконного увольнения, невыплаты заработной платы, а также в суд в соответствии со ст. 46 Конституции РФ, которая предусматривает право на судебную защиту.

Таким образом, основы правового регулирования трудовых отношений между работником и работодателем содержатся в положениях Конституции РФ, Трудовом кодексе, а также в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ в общепризнанных принципах и нормах международного права, международных договорах, которые являются неотъемлемой частью правовых систем РФ. В необходимости указать, что в современных условиях жизни важную роль уделяют разработке проблемы реализации права, которая имеет актуальный характер. Решение такой проблемы связано постановлением задачи целями их осуществления, зависящее от социально-правовых, нравственных, факторов, и состояния таких как правопорядок, законности, реализации гражданских прав, высокий уровень осуществления

¹Мелешенко Н.Т. Указ. соч. С. 199; Офман Е.М. О неэффективности отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 41.

правосудия, и работы правоохранительных органов, состояние правовой культуры. Механизм правореализации проявляется, как как процесс социально жизни. С социальной точки система влияния общества государство, регулирующее общественные отношения.

Кроме того Ю.С.Решитов не учитывает особенности тех правовых явлений, которые обуславливают и саму постановку вопроса о механизме реализации права - способы правового регулирования, правовые средства реализации механизма правового регулирования в целом.

1.2 Гарантии реализации прав работников и работодателей: понятие и формы

В статье 2 Трудового кодекса Российской Федерации, указанной основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, первичным принципом закреплен принцип свободы труда, включающий право на труд, который каждый свободно выбирает или на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Из сказанного следует, что право на труд незаслуженно потеряло свою самостоятельность и характер основополагающего принципа трудового права в условиях современной рыночной экономики, рыночных отношений. Личное право на работу, гарантируется до решения трудового контракта в трудовых отношениях трудоустройства, при проведении заключения договора обговариваются, принятием решения о заключении и решении трудового договора. Собственно, это и послужило для самостоятельности в трудовых отношениях, собственное право на предоставление должности работнику, обеспеченно конституционными гарантиями, юридическими и трудовыми правам Видится своеобразие обоснования юридических гарантий и прав на труд, классификацию и

выполнение методик, способов средств, которые реализуются в определенных аспектах.

В ТК РФ впервые введено понятие «гарантия». В силу ч. 1 ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, направленные на применение реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений. Реализация права – это осуществление применяющие юридически закрепленных и гарантированных государством возможностей, экономической, социологической, идеологической, психологической и т.д, при этом реализовать право, обеспечить интенсивный механизм, раскрытие правовых явлений, такие как правоотношения, законность, правосознание, правовая оценка, субъективные права и юридические, и ответственность. В юридической литературе механизм права, реализация права предьявляет в качестве метода, формы.

Юридическая гарантия, закрепленная в ч. 4 ст. 64 ТК РФ, не разрешает отказ от подписании договора, принесенному от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы, что являющийся обеспечением реализации права на труд каждым потенциальным работником. Защиты нарушенного права станет обращение потенциального работника за судебной защитой в порядке ст. ст. 37, 45, 46 Конституции РФ, ст. ст. 21, 64, 391 ТК РФ.

Нам видится, собственно, что залогом имеет возможность быть наречено только то явление, которое владеет надлежащими соответствующими симптомами:

- общественной значимостью;
- всеобщностью, потому что гарантии обязаны гарантировать реализацию и защиту прав и обязательств человека, что наиболее включая всех субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- нормативностью (гарантия любого вида должна быть закреплена в норме права или в определенных нормах трудового и иного законодательства);

- основными задачами гарантии должны быть:

- а) реализация (обеспечение) прав и свобод человека;

- б) защита прав и свобод человека;

- в) содействие в восстановлении нарушенных прав и свобод человека;

- наличие объекта, выраженной гарантиями направленные на реализацию и защиту трудовых отношений.

В литературе гарантии и компенсации невозможно рассматривать в качестве самостоятельного института трудового правоотношения регулирующие трудовые права. нормы и гарантии трудовых прав можно встретить не только в актах трудового законодательства и иных нормативных правовых актов первую очередь к ним следует отнести Конституцию Российской Федерации и международные акты. Так, Конституция Российской Федерации разглашает свободу труда; закрепляет право на труд в условиях, требующих безопасности и гигиены, на возмещение за труд без какой бы то не было дискриминации и не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на установление Федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные дни, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных Федеральным законом сборов и разрешении включающее право на забастовку.

В теории права, различные формулирования в отношении реализации, выделяя правовую норму за средства обеспечения прав и обязанностей юридических залогов и закрепленные в законодательстве способы, которые обеспечивают правомерную реализацию и службу охраны, обязательств и личных интересов, государственно-правовых средств обеспечения прав граждан, правовые формы и методы их защиты, установление действенным

законодательством, способы с поддержкой правительства гарантирует воплощение личных прав. На базе изложенных позиций под юридическими гарантиями права на труд воспринимают совокупность предусмотренных законодательством, социально важных критериев, правовых средств и методик, обеспечивающие реализацию, а также организационно-правовую работу муниципальных органов, учреждений, должностных лиц, осуществляющие контроль за соблюдением трудовых прав. Различие сформулированного мнения от общепризнанного произведено, тем что в нем предусматриваются правовые способы и методы закрепленные в нормах права. Главная задача работы должностных лиц заключается в содействии обеспечения реализации и обороны данных залогов. Классификация юридических залогов право разделения, который доводит всю совокупность залогов прав на работу. Материальны юридические права гарантии на труд включают в себя:

1. гарантии конституционных (прав на объединение, включая право на профессиональные союзы для защиты своих интересов);
2. гарантии трудовые (запрет на необоснованный отказ в заключении договора);
3. дополнительные трудовые гарантии (испытание на приеме на работу не устанавливается для беременных женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет);
4. процессуальные юридические гарантии состоят из административных и судебных юридических норм.

Процессуальные юридические гарантии – это система юридических залогов, распространяющихся на всех сотрудников, закрепляя правовые способы и методы, нацеленные на защиту от нелегальных поступков, препятствующих законной реализации.

Административные гарантии ориентированы на обеспечение, и создание одобрительных критерий.

Материальные юридические гарантии права на труд включают:

а) конституционные юридические гарантии (например, право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов;

б) трудовые юридические гарантии (например, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора);

в) дополнительные трудовые юридические гарантии (например, испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет).

Процессуальные юридические гарантии права на работу - это система юридических залогов, распространяющихся на всех сотрудников, охватывая вероятных, закрепляющих правовые способы и методы, нацеленные на защиту от нелегальных поступков, посягательств нанимателей, препятствующих законной реализации права на работа.

Административные юридические гарантии ориентированы на обеспечение и создание одобрительных критерий органами исполнительной власти в лице должностных лиц (например, должностными лицами Гос инспекции труда в г. Москве) для реализации права на труд (например, неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной обязательной квоты).

Судебные юридические гарантии являются основой процессуальных юридических гарантий, т.к. именно независимому суду принадлежит исключительная роль в восстановлении нарушенного права на труд (например, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца).

Процессуальные юридические гарантии права, в случае нарушений, принадлежат работнику в Российской Федерации. По мотивированному предназначению совместные и вспомогательные юридические гарантии целенаправленно систематизировать грядущими образом: гарантии реализации прав, под которым идет по стопам воспринимать предусмотренные законодательством правовые способы и методы, которые для реализации права и гарантии предусмотрены законодательством, правовые способы. Совместные и вспомогательные юридические гарантии реализации права в трудовом праве Российской Федерации :

1. гарантии на право заключения трудового договора;
2. гарантия права на перевод иную работу;
3. гарантия права на расторжение трудового договора.

1.3. Способы и формы реализации гарантий трудовых прав

Статья 130 ТК РФ, исходя из основного принципа трудового права об установлении государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, закрепляет систему основных государственных гарантий по оплате труда, которая распространяется на все организации независимо от их организационно-правовых форм, источников финансирования, в целях обеспечения реализации закрепленного в Конституции права на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ. В организациях бюджетной сферы реализация установленных данной статьей гарантий обеспечивается за счет средств соответствующих бюджетов, внебюджетных организациях они обеспечиваются за счет средств этих организаций.

Указанными нормами установлены следующие гарантии, содержание которых, как правило, раскрывается в других статьях ТК:

1. величина МРОТ в РФ (ст. 133 ТК);

2. меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК);
3. ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
4. ограничение оплаты труда в натуральной форме;
5. обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
6. государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;
7. ответственность работодателей за нарушение требований, установленных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями;
8. сроки и очередность выплаты заработной платы.

Величина МРОТ предусматривается ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (СЗ РФ. 2000. N 26. Ст. 2729). Данная статья в редакции от 25 декабря 2018 г. N 481-ФЗ устанавливает минимальный размер оплаты труда с 1 января 2019 г. в сумме 11 280 рублей в месяц. С января 2019 г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. Так, с 1 января 2020 г. Приказом Минтруда России от 9 августа 2019 г. N 561н установлен МРОТ в размере 12 130 рублей в месяц.

Размер минимальной заработной платы не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения, что соответствует ст.

7Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.).

В организациях, финансируемых из федерального бюджета, МРОТ обеспечивается за счет средств федерального бюджета; в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, - за счет средств бюджетов субъектов РФ; в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов; во внебюджетных организациях - за счет собственных средств.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При этом для работника, который проработал неполный месяц, МРОТ определяется пропорционально времени, проработанному в данном месяце.

В 2019 г. Конституционный Суд постановил (Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П), что при сравнении заработной платы с МРОТ нельзя учитывать суммы, которые выплачиваются нерегулярно и связаны с работой в нестандартных условиях, в частности следующей работой:

- в выходные и праздники;
- ночной;
- сверхурочной.

Данные о минимальных зарплатах за месяц в странах Евросоюза по состоянию на 1 июля 2019 г., опубликованные Евростатом, свидетельствуют о том, что самым высоким этот показатель оказался в Люксембурге (2 071 евро), Ирландии (1 656 евро), Нидерландах (1 635 евро), Бельгии (1 593 евро) и Германии (1 557 евро). Минимальная зарплата составляет около 501 евро в месяц: в Чехии (518), Венгрии (464) Хорватии (516), Словакии (522), Польше (523) и Эстонии (540). В Латвии и Литве минимальная зарплата сейчас составляет 430 и 555 евро в месяц соответственно, в Болгарии 286 евро, а в Румынии - 446 евро.

Самая высокая минимальная месячная зарплата в ЕС в девять раз превышает самую низкую, а если исключить различия в уровне цен в разных странах, это соотношение составляет 1: 3. Минимальная зарплата превышает 60% от средних доходов только в трех странах ЕС: Португалии (64%), Франции и Словении (62%). В Латвии и Литве этот показатель составляет 52%, в Эстонии — 40%.

В Австрии, Дании, Италии, Финляндии, Швеции и на Кипре государство не устанавливает минимальную зарплату.

Приказ Минтруда России от 9 августа 2019 г. N 561н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2019 года» установлена величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2019 г.:

- на душу населения - 11 185 руб.;
- для трудоспособного населения - 12 130 руб.; для пенсионеров - 9 236 руб.;
- для детей - 11 004 руб.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает в себя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

В зависимости от источника финансирования индексация заработной платы осуществляется различными способами:

- в организациях, финансируемых из федерального бюджета, - устанавливается в федеральных законах и актах федеральных органов исполнительной власти;
- в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ,
- устанавливается актами органов государственной власти соответствующих субъектов;

- в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - актами органов местного самоуправления;

- в иных организациях - может быть установлен отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором или локальным нормативным актом.

Трудовой кодекс не устанавливает требований к механизму (порядку) индексации.

Так, например, индексация заработной платы работников государственных учреждений города Москвы бюджетной сферы осуществлена в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 24 декабря 2018 г. N 1680-ПП: с 1 января 2019 г. размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Москвы, на которых не распространяется действие положений указов Президента РФ в части проведения мероприятий по доведению оплаты труда до соответствующего уровня, повышены на 4,9%.

Удержания из заработной платы производятся:

- 1) на основании исполнительного листа;
- 2) по распоряжению работодателя.

Законом установлено, что удержания из заработной платы по инициативе работодателя могут производиться только в прямо предусмотренных случаях:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае

признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, п. п. 1, 2 или 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК РФ.

В перечисленных выше случаях (за исключением возмещения неотработанного аванс¹а, выданного работнику в счет заработной платы) работодатель может издать соответствующее распоряжение не позднее 1 мес.

Во всех остальных случаях удержания производятся путем предъявления работодателем иска в суд.

В ч. 4 ст. 137 ТК РФ установлено общее правило, по которому излишне выплаченная работнику заработная плата взысканию не подлежит, за исключением перечисленных в ней случаев. В этих случаях удержание также производится в месячный срок со дня обнаружения факта излишней выплаты.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработной платы.

Исключения составляют следующие случаи: при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; при возмещении вреда, причиненного здоровью; при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца; при возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В перечисленных случаях размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

Вместе с тем согласно разъяснениям Конституционного Суда РФ Постановлению от 1 февраля 2019 г. N 7-П нельзя удерживать алименты с

¹Маврин С.П. Трудовое право России. М.: Норма, 2003. С.539.

компенсации за использование личного автомобиля для служебных целей. Данную компенсацию платят в силу требований ст. 188 ТК.

Предельная сумма налогов и сборов, возможных к взысканию в соответствии с Федеральным законом от 27 декабря 2018 г. N 539-ФЗ "О внесении изменения в статью 9 Федерального закона «Об исполнительном производстве», не должна превышать 100 тыс. рублей.

Работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы.

При этом согласно п. 57 Постановления Президиума Верховного Суда от 17 марта 2004 г.¹ необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном ст. 236 ТК РФ (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 г., утвержденный Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г.).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»//http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csourc=online&utm_medium=button (дата доступа 12.04.2021).

работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Ответственность работодателя¹ за нарушение сроков выплаты заработной платы предусмотрена также ст. 236 ТК РФ, нормами административного и уголовного права.

Таким образом, в настоящее время нормами действующего законодательства предусмотрены гарантии прав работников и работодателей. Следует учесть, что гарантиями прав работодателей выступает та или иная мера ответственности, применяемая к работнику. Так, в случае причинения материального ущерба из заработной платы работника производится удержание в определенном размере. При этом удержание производится, как по соглашению сторон, так и на основании исполнительного документа.

¹Пресняков М. Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики // Трудовое право. 2017. № 6. С. 31 - 56.

ГЛАВА 2 ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

2.1 Гарантии реализации трудовых прав работников

Институт трудового договора по традиции занимает центральное место в системе трудового права любой страны, а положения, касающиеся его заключения, являются основой для дальнейшей трудовой деятельности работника у работодателя. В то же время на практике допускается значительное число нарушений при заключении трудового договора и приеме работника на работу. К числу подобных ситуаций относятся: необоснованный отказ при приеме на работу, несоблюдение порядка заключения трудового договора, требование документов, не предусмотренных законодательством, заключение срочных трудовых договоров без надлежащих оснований и др. В связи с этим актуальным представляется исследование гарантий при заключении трудового договора в аспекте сравнительного правоведения. Автором проведен сравнительный анализ основных гарантий при заключении трудового договора по законодательству Российской Федерации и Чешской Республики, в результате которого выработаны предложения по совершенствованию действующего законодательства указанных стран и практики его применения.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Кодексом¹ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;

¹ Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Указ соч. С.345.

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Так, в соответствии с нормами ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрет необоснованного отказа, заключения трудового договора . В литературе высказываются

незаконный отказ, т.е. такой, причины которого относятся к числу запрещенных действующим законодательством; во-вторых, отказ, не относящийся к деловым качествам поступающего на работу; в-третьих, немотивированный отказ, т.е. отказ без указания каких-либо его мотивов¹.

Пленум Верховного Суда РФ в своем Постановлении № 2 от 17 марта 2004 г. в п. 10 указывает, что, если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. При этом под деловыми качествами работника в соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него как профессионально-квалификационных качеств, так и личностных качеств работника.

¹Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2016. С. 99.

Ярким примером предоставления гарантий трудовых прав является законодательство Чешской Республики. Трудовой кодекс Чешской Республики (далее - ТК ЧР) еще имеет общепризнанных норм, регулирующие дела сторон до решения трудового контракта (ст. 30 - 32 ТК ЧР). В согласовании с отмеченными положениями отбор лиц из количества кандидатов на работу с точки зрения квалификации, важных притязаний и особых (профессиональных) способностей по совокупному правилу исполняется по усмотрению работодателя. При данном отметим, собственно что законодательство Чешской Республики не имеет ни мнения необоснованного/обоснованного отказа в решении трудового контракта, ни определения деловых свойств сотрудника.

Этим образом, предусматривая свободу работодателя в выборе сотрудников, но при данном, не установив внятно аспекты такового выбора, чешский законодатель что наиболее сократил степень залогов работнику при решении трудового контракта.

Предложение о работе может стать доказательством неправомерного отказа при приеме на работу, поскольку будет свидетельствовать о том, что работник обращался к работодателю с целью поиска работы, и ввиду того, что работодатель уже предложил работнику работу на определенных условиях, ему придется доказать, что отказ в приеме на работу связан с деловыми качествами работника.

Одним из способов для определения соответствия работника занимаемой должности является испытание при приеме на работу, предусмотренное в Трудовых кодексах обоих рассматриваемых государств.

Так, согласно ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено и обговорены условие об испытательном сроке работника в целях проверки знаний и умений его соответствия поручаемой работе. Несмотря на то что указанная формулировка цели испытания не избежала критики со стороны некоторых исследователей, считающих, что она носит субъективный характер, надо

отметить, что ТК ЧР вообще не содержит положений относительно цели проведения испытания при приеме на работу. В чешской доктрине указывается, что целью установления испытательного срока является проверка взаимодействия и взаимоотношений сторон трудовых отношений.

Российское законодательство специально предусматривает категории работников, для которых испытание не устанавливается (например, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, лиц, не достигших возраста восемнадцати лет, лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев, т.д.). Чешский Трудовой кодекс в отличие от российского не содержит перечня работников, для которых не может устанавливаться испытание. Ограничения, касающиеся испытаний при приеме на работу, мы можем найти лишь в отношении определенных специфических категорий работников в отдельных законодательных актах Чешской Республики. Так, например, в соответствии со ст. 62 Закона о морской навигации не может устанавливаться испытание при приеме на работу для членов экипажа морского судна. Представляется, что отсутствие перечня лиц, в отношении которых установлен запрет на испытания, является определенным пробелом в чешском законодательстве.

Согласно ст. 182 ТК РФ при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Таким образом, исходя из основания перевода действующим законодательством предусмотрено два различных срока сохранения за работниками среднего месячного заработка.

В первом случае, если работник нуждается в таком переводе в соответствии с медицинским заключением, средний заработок по прежней работе сохраняется за ним в течение одного месяца со дня перевода.

В статье 73 ТК РФ указано, что работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Представляется, что сохранение среднего месячного заработка за работником в течение месяца предусмотрено независимо от того, является ли такой перевод постоянным или временным, поскольку в действующем законодательстве не предусмотрено никаких изъятий в отношении сохранения среднего заработка в зависимости от срока перевода.

В статье 224 ТК РФ также содержится норма о том, что работодатель обязан осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой.

Во втором случае, предусмотренном в ст. 182 ТК РФ, средний заработок сохраняется за работниками более длительное время.

Исходя из указанной статьи, при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, заработок сохраняется до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Этот термин содержался в Правилах возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, и в Положении о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденном Постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-6, которые с введением в действие Федеральных законов от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее - Закон № 125-ФЗ) и от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» не применяются.

В Российской Федерации гарантируются минимальный размер¹ оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации и индексация социальных пособий и иных социальных выплат в порядке, установленном федеральным законом» - и ч. 6 следующего содержания: «В Российской Федерации складывается система пенсионного обеспечения людей на базе основ всеобщности, верности и солидарности поколений и поддерживается ее действенное функционирование, а еще периодически исполняется индексация объема пенсий в порядке, установленном федеральным законом».

Таким образом, глава государства России предлагает дополнить Конституцию Российской Федерации новыми нормами:

- 1) гарантия минимального размера оплаты труда не менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения;
- 2) индексация социальных пособий и иных социальных выплат;

¹ Полянская С.Г. Повышение минимальных гарантий по оплате труда как ключевой фактор достижения достойной заработной платы // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. 2017. № 1. С. 81.

3) принципы системы пенсионного обеспечения: всеобщность, справедливость и солидарность поколений.

Трудовой кодекс РФ в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включает меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, не уточняя, однако, что это за меры.

Институт денежных средств оплаты труда сотрудников в основном на диспозитивных нормах, уполномоченный работодатель в установлении условий оплаты труда. С одной стороны такая односторонняя реализация прав в сфере оплаты труда не способствует осуществлению защитной функции трудового права, заметно снижает уровень правовой защищенности работника. В связи с этим повышается роль такого способа защиты трудовых прав, как государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Приказ Генпрокуратуры России от 15 марта 2019 г. № 196 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» требует при проведении проверок уделять особое внимание вопросам соблюдения прав граждан на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в частности проверять сообщения об отсутствии в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях порядка индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, о невыполнении работодателями обязательств по коллективному договору, соглашению в части индексации заработной платы.

Поскольку проблема индексации заработной платы все чаще становится предметом обсуждения как в теории, так и правоприменительной практике, вопрос об эффективности правовых норм, устанавливающих эту гарантию в сфере оплаты труда, не теряет актуальности. Анализ норм ТК РФ на предмет их полноты и однозначности позволяет сделать несколько неутешительных выводов.

Во-первых, законодатель не счел нужным разъяснить значение термина «индексация», что на практике приводит к различному его толкованию.

Во-вторых, норма ст. 134 ТК РФ сформулирована достаточно обтекаемо, что приводит к выводу о том, что могут быть и другие способы реализации установленной ст. 130 ТК РФ гарантии, помимо самой индексации. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в Определении от 24 апреля 2017 г. № 18-КГ17-10 указала: «Исходя из буквального толкования положений статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация - это не единственный способ обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы. Обязанность повышать реальное содержание заработной платы работников может быть исполнена работодателем и путем ее периодического увеличения безотносительно к порядку индексации, в частности, повышением должностных окладов, выплатой премий и т.п.»

К сожалению, некоторые суды разделяют эту точку зрения, отказывая работникам в удовлетворении исковых требований об индексации заработной платы по причине отсутствия у ответчика коллективного договора либо локального нормативного акта, предусматривающего индексацию заработной платы¹.

В судебной практике не нашел однозначного ответа вопрос о способах индексации заработной платы. Суды не всегда последовательны в разрешении споров об индексации заработной платы. Справедливо замечание А.Ф. Нуртдиновой: «Судебная практика относится к упрощенным нормам права, регулирующих оплату труда, исключая принципов трудового права, особенностей института оплаты труда». В отдельных случаях именно Длительное мнения «служебная командировка» и «работа в полях» были тождественными. Для некоторых видов дел в полях предусматривались пониженные коэффициенты оплаты

¹Тучкова Э.Г. Комментарий к ТК РФ / ответственные редакторы: К.Н. Гусов, Э.Г. Тучкова. 10-е изд. Москва: Проспект, 2018. С.1265.

Буквальное значение правовой общепризнанной меры без учета ее назначения, специфичности трудовых отношений и финансовых реалий правоприменителей к принятию заключений, не надлежащих ни духу закона, ни защитной функции трудового права¹.

Конституционный Суд РФ в своих решениях неоднократно подчеркивал, что индексация заработной платы направлена на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, ее покупательной способности и по своей правовой природе представляет собой государственную гарантию по оплате труда работников; в силу предписаний ст. ст. 2, 130 и 134 ТК РФ индексация заработной платы должна обеспечиваться всем лицам, работающим по трудовому договору.

Определенное ст. 134 ТК РФ не позволяет работодателю, не относящемуся к бюджетной сфере, освободить от обязанностей работников закрепленной законом гарантии и уклониться от установления индексации, так как предполагает, что ее механизм заключается при заключении коллективного договора или трудового договора либо в локальном нормативном акте, подписанном и принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации².

Служебная командировка представляет собой поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ч. 1 ст. 166 ТК РФ). Такое распоряжение должно быть оформлено письменно, например в виде приказа о направлении в командировку. Данный вывод следует из абз. 2 п. 3 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 в соответствии с ч. 2 ст. 166 ТК РФ.

¹ Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 2) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 27.

² Сучилкина Е.В., Сучилкин А.В. Гарантии прав работников при заключении трудового договора // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 6(28). С. 219.

Выплаты полевых довольствий работникам баз геологоразведочных фирм, организаций, учреждений, оказавшихся в районах Последнего Севера и приравненных к ним землях., а еще в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области, учитывались в объеме 0,75 общепризнанных норм дневных, предусмотренной действующим в то время законодательством об оплате казенных командировок на земли Российской Федерации (независимо от занимаемой должности и получаемого должностного оклада). Сотрудники баз геологоразведочных компаний, организаций, учреждений, находящихся в иных районах, получали полевое довольствие в объеме 0,5 общепризнанных норм дневных.

С 2019 года дневные приравнивали к полевому довольствию. Значит, общепризнанных норм для целесообразного налогообложению «суточные» и «полевое довольствие» принимаются в одном объеме:

- 700 руб. по Российской Федерации;
- 2 500 руб. по забугорным командировкам и работе в полях.

Состав затрат станет еще отличаться.

Различен состав затрат и при направленности работника в командировку по РФ или же при направленности за граница.

Нормативно-правовым актом, регулирующим порядок направленности в командировки, считается Распоряжение Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

Срок командировки высчитывается работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения работодателю. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда из места отправления, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки - дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее - последующие сутки. В случае, если пристань,

аэропорт, присутствуют за чертой пункта населенного, предусматривает время, важное для проезда до станции, конечного пункта

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

В ст. 168 ТК РФ установлены следующие виды расходов на российские командировки:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

В зарубежных командировках учитываются:

- расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- обязательные консульские и аэродромные сборы;
- сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- иные обязательные платежи и сборы.

Относительно законодательства зарубежных стран законодательство, регулирующее порядок и условия предоставления льгот, значительно отличается от российского. Среди государств Южной Америки гарантии не ниже прожиточного минимума предусмотрены в Конституциях Аргентины, Бразилии, Венесуэлы.

Так, Конституция Аргентинской Республики 1994 г. (ст. 14 bis) гарантирует трудящимся по закону минимальную заработную плату не ниже прожиточного уровня. Конституция Федеративной Республики Бразилия 1988 г. провозглашает основными целями государства определенного, справедливого и солидарного общества, искоренение бедности и уменьшение

социального неравенства (ст. 3), устанавливает требования к размеру минимальной заработной платы - она должна быть нормализована, дабы гарантировать актуальных потребностей сотрудника и его семьи в отношении жилья, питания, образования, здравоохранения, досуга, одежды, гигиены, автотранспорта и общественного страхования; данная наименьшая заработная плата подвергается повторяющимся пересмотрам с целью обеспечивать покупательскую способность (ст. 7)¹.

Конституция Боливарианской Республики Венесуэла 1999 г. укрепляет качество главного принципа и высочайшей значения в государстве (ст. 1), а еще гарантирует работающим заработную плату, подобающую прожиточному минимальному количеству, который уточняется любой год в зависимости от потребительской корзины (ст. 91). В обозначенных конституциях не находится общепризнанных норм, регулирующих основы пенсионного обеспечения и гарантирующих его конкретный величину.

Конституции, в коих отсутствуют общепризнанных мерок, регулирующие наименьший величина оплаты труда не наименее величины прожиточного минимального количества, запросы к уровню пенсионного обеспечения и индексацию общественных пособий: Ведущей Закон Федеративной Республики Германия 1949 г., Конституция Французской Республики 1958 г., Конституция Польской Республики 1997 г., Конституция Иорданского Хашимитского Царства 1952 г., конституционные акты Израиля, Конституция Республики Ирак 2005 г., Конституция Ливанской Республики 1926 г., Политическая конституция Республики Чили 1980 г., Конституция Японии 1947 г., Конституция Республики Корея 1947 г., Конституция Китайской Народной Республики 1982 г., Конституция Демократической Республики Восточный Тимор 2002 г.

Таким образом, при регулировании вопроса о предоставлении гарантий реализации трудовых прав работников законодательство РФ и

¹ Стародубцева И.А. Конституционные основы социальной поддержки молодежи в зарубежных странах и Российской Федерации / И.А. Стародубцева, Т.В. Шелудякова // Конституционное и муниципальное право. 2015. № 3. С. 42 - 44.

законодательство зарубежных стран занимает разную позицию. Если по законодательству РФ размер заработной платы зависит от навыков и умений работника, его профессиональных качеств, то размер заработной платы по зарубежному законодательству напрямую зависит от уровня потребления. Однако общими характерными чертами российского и зарубежного законодательства являются установления размера заработной платы не ниже прожиточного минимума, а также создание благоприятных условий для удовлетворения потребностей граждан при осуществлении трудовой деятельности.

2.2. Гарантии реализации трудовых прав работодателей

Гарантии, это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Исходя из общественных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Трудовых отношениях дискриминация, это нарушение трудовых прав гражданина зависимости произошедших признаков, не имеющих отношения к профессиональным качествам. В судебной практике встречается немало споров, где в качестве аргументов сотрудники указывают что подверглись дискриминация со стороны компании. Это могут быть, например, процессуальные правоотношения в качестве восстановления на работе взыскание денежных выплат, или обжалование отказа в приеме на работу. Свобода труда включая право на труд который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается право распоряжение своими способностями к труду, выбрать профессию и род деятельности согласно этой статье каждый имеет равные возможности для реализации своих

трудовых прав, никто не может быть ограничен трудовыми правами и свободами или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными Федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и порядке, в которых им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности Китая, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействие и приоритетом в порядке, дабы вам дождаться пока там порядок трудоустройства граждан Российской Федерации в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

Продолжается борьба двух основных функций трудового права: социальной и экономической. Особое значение эта проблема приобретает при законодательном определении правового статуса экономически господствующего субъекта трудового права - работодателя¹.

Наличие у работодателя фактически и юридически обоснованной власти над работником позволяет ему подчинять поведение работников и иных категорий лиц несвободного (зависимого) труда своему усмотрению и волевой установке. Сам работодатель исполняет роль организатора, руководителя и контролера коллективного труда. В индивидуальных трудовых отношениях работник обязан подчиняться власти работодателя.

¹ Хныкин Г.В. Потери и приобретения российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 19.

Ограничения власти работодателя установлены в нормативных актах различной юридической силы. Однако особое место занимают ограничения, установленные Конституцией РФ, поскольку именно на их основе формируются ограничения на уровне Трудового кодекса РФ и иных нормативных актов. Не будет преувеличением сказать, что конституционные ограничения определяют пределы власти работодателя и создают основу для формирования правового статуса всех субъектов трудовых отношений. Работнику особенно полезно иметь представление о конституционных ограничениях власти работодателя для того, чтобы своевременно и аргументированно противодействовать злоупотреблениям со стороны работодателя.

Анализ содержания Конституции РФ разрешает сделать вывод, что полномочия власти работодателя в ней сформулированы сквозь перечисление конституционных прав сотрудника. В соответствии с этим, в качестве конституционных ограничений власти работодателя выступают: 1) свобода труда, запрет принудительного труда (п. п. 1, 2 ст. 37 Конституции РФ);

2) право работника на безопасный труд, достойную оплату труда и защиту от безработицы;

3) право работника на трудовой спор и забастовку;

4) право работника на отдых;

5) право на объединение в профессиональные союзы.

Перечисленные ограничения считаются важными. Между тем ряд общегражданских прав (не имеющих отношение именно к трудовым отношениям) еще оказывает косвенное воздействие на пределы власти работодателя, между них:

1) право на образование получило дальнейшее развитие в праве работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование и связано с возложением на работодателя обязанности содействовать получению работником образования;

2) право на благоприятную окружающую среду применительно к правам работника выражается в праве на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, соответственно, связано с возложением на работодателя обязанности обеспечить работника такой информацией;

3) право на охрану здоровья и медицинскую помощь и социальное обеспечение реализуется в праве работника на социальное страхование, компенсацию при несчастном случае на производстве и т.д.

Таким образом, наименование прав можно расценивать в большом смысле, конституционные права работника представляют собой конституционные гарантии, реализации социальной функции трудового права и одновременно выступают в качестве конституционных ограничений власти работодателя.

При этом каждое конституционное ограничение прав работодателя находит свое отражение в ограничении отдельных работодательских полномочий. Так, запрет принудительного труда предполагает ограничение диспозитивных полномочий работодателя (право дачи работнику указаний и издания индивидуальных актов в отношении работника) правом требования от работника выполнения только той работы, которая обусловлена трудовым договором, свободой работника в расторжении трудового договора.

Ограничительные дисциплинарные полномочия руководителя (привлечение к дисциплинарной ответственности) обеспечивается исчерпывающим перечнем оснований расторжения трудового договора по его инициативе и т.д. Нормативные полномочия (издание локальных актов) ограничены запретом на издание актов, содержащих нормы, ухудшающие положение работника, в том числе предусматривающих принуждение к труду. Право работников на объединение в профессиональные союзы как ограничение власти работодателя также находит свое выражение в ограничении диспозитивных (ч. 4 ст. 99, ч. 1 ст. 123, ч. 1 ст. 162, ч. 4 ст.

297ТК РФ), нормативных (ч. 2 ст. 81, ст. 101, ст. 105, ч. 2 ст. 116, ч. 4 ст. 135, ст. 190 ТК РФ) и дисциплинарных (ст. ст. 82, 195 ТК РФ) полномочий работодателя необходимостью обязательного учета мнения выборного профсоюзного органа, изложенное применимо и к иным конституционным ограничениям власти работодателя.

Между тем Конституция РФ служит не отягощающим . Так, как ее нормы призваны обеспечить не только защиту работника, но и защиту производственного процесса Нельзя согласиться с представленным в науке мнением о том, что единственной конституционной нормой, непосредственно затрагивающей трудовые права работодателей, является норма ст. 30 Конституции РФ, устанавливающая право на объединение. В качестве конституционных прав работодателя, отражающих основное содержание власти работодателя , следует рассматривать¹:

- право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности (ст. 34 КРФ);

- право частной собственности.

Определенную поддержку идеи конституционной защиты прав работодателя можно найти в актах Конституционного Суда РФ. В Определении Конституционного Суда от 17 июля 2014 г. № 1707-О отмечено, что, устанавливая обязанность работодателя индексировать заработную плату работников, федеральный законодатель преследует цель защиты не только работника, но и работодателя, на свой риск осуществляющего предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения. Непропорциональность ограничений прав работодателя общепризнанными нормами трудового законодательства в части, не предполагающей отрешение конкретных категорий сотрудников в случае совершения ими дисциплинарных действий,

¹Сагандыков М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия Право. 2016. № 3. С. 88.

являющихся базой для расторжения трудового контракта, еще была установлена Конституционным РФ. При этом в последнем случае Конституционный Суд РФ прямо квалифицировал чрезмерное ограничение прав работодателя как противоречащее ст. ст. 34, 35 Конституции РФ. Аналогичный подход продемонстрирован в Определении Конституционного Суда РФ от 22 декабря 2015 г. № 2768-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Емельяновой Натальи Михайловны на нарушение ее конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации».

В соответствии с этим, баланс интересов сотрудника и работодателя - по существу, общественной и финансовой функции трудового права. Поддержание сего баланса подразумевает, как минимальное количество единственный степень признания и обороны прав субъектов трудовых правоотношений. По данной основанию неприемлемо, на наш взор, интерпретировать общепризнанных нормы Конституции РФ самая с общественных позиций, извлекая из их только лимитирования власти работодателя. Оценка содержания норм Конституции РФ позволяет выделить:

1) гарантии власти работодателя, обеспечивающие самостоятельность работодателя в принятии решений, связанных с осуществлением им предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельности (направлены на реализацию экономической функции трудового права):

- гарантия управленческой независимости работодателя;
- гарантия имущественной независимости работодателя;

2) ограничения власти работодателя, обеспечивающие минимизацию социально-экономического неравенства сторон трудового правоотношения и защиту прав работника (направлены на реализацию социальной функции трудового права):

- ограничения в привлечении работников к труду (п. п. 1, 2 ст. 37 Конституции РФ);

- ограничения в организации труда и отдыха (п. 3 ст. 37 Конституции РФ, п. 5 ст. 37 Конституции РФ);

- ограничения в применении власти при урегулировании конфликтов (п. 4 ст. 37, ст. 30 Конституции РФ);

- общесоциальные ограничения (ст. ст. 39, 41, 42, 43 Конституции РФ и др.).

Эти положения представляют интерес не только в теоретическом плане, они должны учитываться при реализации взаимных прав и обязанностей сторон трудовых отношений и их представителей.

2.3. Проблемы реализации гарантий прав работников и работодателей

Особое местоположение между социально-экономических прав занимают в сфере труда. В передовых критериях перенесение акцентов с муниципального регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорное обеспечил в большей степени, чем прежде, реализацию принципа свободы труда, впрочем возможно сократил степень залогов трудовых прав наемных сотрудников. Защищенность работников - это проблема гуманизма и демократии. Конкретное разрешение в Трудовом кодексе нашли вопросы: запрещения дискриминации в сфере труда; запрещения заемного труда; запрещения заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем; признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями и др. Несмотря на то, что в ТК РФ вопросам защиты трудовых прав работников посвящены главы 56 - 59, легальное определение понятия «защита трудовых прав работников» отсутствует.

Государственный контроль надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является составной частью механизма защиты трудовых

прав работников(ст.352ТКРФ). Осуществление государственного контроля за соблюдением трудового законодательства -принцип трудового права (ст.2 ТК РФ).Принятия обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, относится к ведению федеральных органов государственной власти(ст.6 ТКРФ).

Кроме определения цели, автор формулирует понятие защиты в узком смысле слова, как деятельность уполномоченных органов по предупреждению и пресечению нарушений трудовых прав. Такими полномочиями наделены органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, статус которых определен в гл. 57 ТК РФ¹.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений государство признает обеспечение права каждого работника на выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.Размер МРОТ, как конкретный наименьший граница заработной платы без связи с содержанием обозначенного повыше права сотрудника, из гарантии перевоплотился в пустую декларацию.

Значит, как правовое средство, обеспечивающее право сотрудника на заслуживающее для него и его семьи жизнь. В реальное время, как уже повыше рассказывалось, величина МРОТ значимо отстает от обозначенной величины, а отвечающее состояние ст. 133 ТК РФ не функционирует, но с этапа принятия ТК РФ было проведено уже больше 10 лет.

¹Байматов П.Н. Конституционное право граждан Российской Федерации на социальное обеспечение: новая экономическая политика // Конституционное и муниципальное право. 2014.№ 9. С. 42 - 47.

Задаче установления объема малой заработной платы приурочен к весь ряд Конвенций МОТ: № 26 «О процедуре установления малой заработной платы» (1928 г.), № 99 «О процедуре установления малой заработной платы в сельском хозяйстве» (1951 г.), № 131 «Об установлении малой заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970 г.).

В рассматриваемых международных актах выделяется, собственно, что задача усовершенствования и установки малой заработной платы - дать нужную социальную защиту, которая не обязана быть ниже значения, обеспечивающего самого сотрудника и его семью способами существования, а Конвенция № 131 рассматривает установление минимальной заработной платы как защиту от неоправданно низкой заработной платы, при этом к факторам, которые учитываются при определении уровня минимальной заработной платы, относятся потребности трудящихся и их семей, экономические соображения, в том числе требования экономического развития. Данная Конвенция нашей страной не ратифицирована.

Если обратиться к Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., влекущему юридические обещания для нашей страны его ратификации, то обещание страны обеспечивать работнику и его семье неплохие обстоятельства жизни зафиксировано в ст. 7 Пакта. Впрочем ещё в 2011 г. при рассмотрении повторяющегося доклада об претворении в жизнь Российской Федерацией обещаний по МПЭСКП были изготовлены замечания по предлогу «низкого значения малой заработной платы, которая все еще располагается ниже величины прожиточного минимального количества и в следствие этого считается недостаточной для обеспечения рабочим и их семьям добродетельного значения жизни».

Неувязка малого эталона по оплате труда, который обязан гарантироваться государством, подключает еще обсуждение вопроса о том, считается ли соизмерение МРОТ с величиной прожиточного минимального количества трудоспособного населения в стране единым аспектом для определения такового важного для населения общественного эталона. Как

демонстрирует практика жизни европейских государств, в качестве аспекта значения бедности там выбрано соответствие значения жизни населения с уровнем медианного дохода зрелого человека.

Показателем такого дохода является средняя заработная плата в стране в соответствующий период. Указанное соотношение должно составлять 60% и менее. Это означает, что каждый человек с таким доходом относится к числу бедных, и ему по системе социальной поддержки должна оказываться дополнительная помощь. Очевидно, что у работающих размер вознаграждения за труд не может быть менее 60 процентов от средней заработной платы в стране¹.

Большое значение для правоприменительной практики по спорам о формах оплаты труда имеет Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (с последующими изменениями и дополнениями). Верховный Суд РФ обращает внимание судов на то, что при разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что исходя из ст. 131 Кодекса и ст. 4 Конвенции МОТ № 95 выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) было добровольческое волеизъявление сотрудника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При данном ст. 131 ТК РФ не ликвидирует право сотрудника высказать единодушие на получение части заработной платы в неденежной форме как при предоставленной определенной выплате, например и в направлении конкретного срока (например, в направлении квартала, года). В случае если сотрудник проявил волеизъявление на получение части заработной платы в естественной форме на конкретный срок, то он вправе до завершения

¹Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: Монография. 2-е изд. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 108.

сего срока по согласованию с нанимателем отречься от подобной формы оплаты труда;

б) заработная оплата в неденежной форме выплачена в объеме, не превосходящем 20% от совместной суммы месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в естественной форме считается обыкновенной или же желательной в данных секторах экономики индустрии, обликах финансовой деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобные выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему достаточной пользу;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

Приведенные положения Постановления Пленума Верховного Суда РФ, в отличие от ст. 131 ТК РФ, более точно воспроизводят гарантии оплаты труда в неденежной форме, закрепленные в Конвенции № 95, нормы которой в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ являются составной частью правовой системы России и имеют приоритет перед нормами национального закона.

В настоящее время в Российской Федерации актуальность приобретает вопрос полноценности договорного регулирования отношений в сфере труда в целях достижения идеального баланса между интересами работников и работодателей в аспекте подписания программы сотрудничества между Россией и МОТ, направленного на эффективность реализации основных принципов и прав в сфере труда, а также на улучшение системы социальной защиты населения¹.

¹ Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать чужих работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 26 - 30.

В современном мире Трудовое право, сущность которого состоит в том, что законодательные основы договорного регулирования отношений в сфере труда далеки от совершенства, что приводит к императивному регулированию над договорным регулированием и, как результат, к ограничению ряда трудовых прав работников.

Это проблема имеет шесть форм:

1. Отсутствие оптимальной формулировки целей и задач правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Несоответствие статьи 9 Трудового кодекса РФ «Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке» статье 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства».

3. Противоречие между статьей 1 Трудового кодекса РФ «Цели и задачи трудового законодательства» и статьей 2 данного нормативного правового акта «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

4. Недоучет положений статьи 244 ТК РФ «Письменные договоры о полной материальной ответственности работников».

5. Фактическое непризнание того, что ученический договор является формой договорного регулирования.

6. Наличие несоответствия статьи 419 ТК РФ «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» статьям 91 ТК РФ «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени» и 189 ТК РФ «Дисциплина труда и трудовой распорядок».

Отсутствие оптимальной формулировки целей и задач правового регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений состоит в несовершенстве статьи 1 Трудового кодекса РФ, в которой, в частности, отмечается, что целями трудового законодательства являются установление

государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Кроме того, «основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Определения данной формулировке в статье приводит, что за ее рамками договорное регулирование трудовых отношений и связанных с ним отношения приходится только на законодательном регулированию, свидетельствующие о об этом трудовое законодательство.

Явный недоучет договорного регулирования негативно сказывается в процессе практики правоприменения. Действительно, из смысла этой статьи получается, что договорное регулирование не имеет целью создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей и необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Однако это явно не так ввиду того, что в статье 9 ТК РФ указывается, что в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Существует множество проблем при разрешении трудовых споров. Констатируется важность судебной практики в устранении недостатков правового регулирования, обеспечении единообразия применения норм трудового законодательства с учетом различных обстоятельств, позволяющих гарантировать соблюдение законных прав работника как более слабой стороны в трудовом правоотношении, и достижения баланса интересов работника и работодателя.

Коренным образом изменились экономические отношения. Их специфика стала предметом изучения в главе «Судебная практика и гражданское право».

Значительно обострились для России вопросы природоохранного значения. В монографии выявлены проблемы реализации аграрного законодательства, демонстрируется влияние судебного толкования на развитие природоресурсного законодательства.

Российское государство конституционно определено как социальное, поэтому особое внимание уделено применению нормативных правовых актов в социальной сфере. В связи с этим судебная защита социальных прав, гарантирующих содействие в получении доступа к основным благам цивилизованного общества (образованию и здравоохранению прежде всего), защиту и поддержку со стороны общества и государства в случаях объективной невозможности самостоятельно обеспечить достойные условия существования для себя и своей семьи, приобретает конституционно-правовой смысл.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нормы Конституции РФ, предусматривающие право каждого гражданина на труд и использование своих способностей, является отправной точкой для нормативного урегулирования трудовых отношений Трудовым кодексом РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом основы правового регулирования трудовых отношений содержатся в общепризнанных принципах и нормах международного права, международных договорах. Это подтверждается рядом Конвенций, устанавливающих основные принципы реализации трудовых прав.

В Трудовом кодексе в качестве основной целью трудового законодательства является предоставление гарантий реализации прав граждан на труд. При этом, статьей 164 ТК РФ определено понятие «гарантии», которое представляет собой совокупность сред, приемов и способов обеспечения трудовых прав в области социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что в системе гарантий реализации трудовых прав существует определенная взаимосвязь между предоставляемыми гарантиями и осуществляемыми обязанностями. Так, работник имеет право на получение заработной платы, установленной трудовым договором, а у работодателя соответственно возникает обязанность по выплате указанного вознаграждения. При этом трудовое и иное законодательство, регулирующее основание и порядок предоставления гарантий реализации прав в большинстве случаев занимает позицию работника, наделяя работодателя лишь обязанностями. Гарантиями реализации прав работодателей являются лишь осуществление предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

В практике применения российского законодательства не всегда гарантии реализации трудовых прав работников осуществляются. Так,

например, работнику может быть не выплачена заработная плата в срок, установленный трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. При этом работник правомерно имеет право не осуществлять трудовую деятельность в указанный период. Реализация трудовых прав зачастую осуществляется в судебном порядке. При этом работодатель может нести не только материальную, но и дисциплинарную и административную ответственность.

Гарантиями реализации прав работника помимо заработной платы также являются: право на компенсацию за неиспользованный отпуск, право на отдых, право на возмещение и оплату затрат в связи со служебной командировкой, при совмещении работы и обучения.

Нормы зарубежного законодательства, регулирующего порядок предоставления гарантий реализации прав работников и работодателей имеют общие черты и отличия. Так, в качестве основных принципов реализации трудовых прав являются: обеспечение прав и свобод граждан на достойное существование в связи с осуществлением трудовой деятельности, а основными целями Конституций большинства зарубежных стран выступают построение свободного, справедливого и солидарного общества, искоренение бедности и уменьшение социального неравенства.

При этом размер заработной платы в отличие от российского законодательства наиболее конкретизирован. По законодательству зарубежных стран размер заработной платы должен быть достаточен для удовлетворения жизненных потребностей и напрямую зависит от потребительской корзины. Однако, в некоторых европейских странах прожиточный минимум, как правило, не установлен, и размер заработной платы определяется, исходя из первостепенных жизненных потребностей.

Несмотря на законодательное закрепление порядка регулирования реализации гарантий трудовых прав работников и работодателей, существуют определенные проблемы. Основной проблемой является определение размера заработной платы. В соответствии с действующим

законодательством размер заработной платы должен быть установлен не ниже величины минимального размера оплаты труда. Однако в субъектах РФ такой показатель значительно различается. То есть, осуществляя трудовую деятельность по тождественным видам профессий, гражданин может получать заработную плату выше или ниже, чем гражданин, осуществляющий такую же трудовую деятельность только в другом субъекте. Для решения указанной проблемы необходимо ввести определенные размеры заработной платы в соответствии с занимаемой должностью, которые будут равными во всех субъектах РФ.

Немаловажной проблемой также является проблема установленного законодательством минимального размера оплаты труда, которые в разы меньше, чем в зарубежных, а именно в большинстве европейских стран. Данное различие обусловлено высоким уровнем жизни в европейских странах, а также высоким уровнем доходов и выплачиваемых налогов.

Обеспечение защиты трудовых прав не всегда возможно в порядке досудебного урегулирования отношений. Ведь большинство споров приходится на судебную практику. Таким образом, необходимым является установление нормами действующего законодательства обязательного порядка урегулирования трудовых споров в досудебном порядке.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 04.07.2020.

2. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами, Вып. XIX, - М., 1960.С. 278 – 284.

3. Конвенция № 98 Международной организации труда Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами". Вып. XIX, - М. 1960.С. 292 – 297.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Парламентская газета.№ 2-5. 05.01.2002.

5. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

6. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗРФ. 01.01.2007.№ 1 (1 ч.).Ст. 18.

7. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // Российская газета. № 218. 17.10.2008.

8. Приказ Минтруда России от 09.08.2019 № 561н «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2019 года» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.08.2019 N 55714) // Российская газета. № 190. 28.08.2019.

9. Постановление Правительства Москвы от 24 декабря 2018 г. № 1680-ПП // Официальный портал Мэра и Правительства Москвы <http://www.mos.ru>, 27.12.2018.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Аббасова, Е.В. Индексация заработной платы: проблемы и пути их решения. / Е.В. Аббасова. // Вестник ЮУрГУ. Сер.: Право. 2018. № 4. С.34-38.

2. Абалдуев, В.А. Цели государственного надзора за соблюдением законодательства об оплате труда и вопросы повышения его эффективности // Практика применения трудового законодательства в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. (по матер. 1-й Всерос. науч.-практ. конф., Саратов, 26 апреля 2016 г.). / В.А. Абалдуев. Саратов: изд-во «Саратовский государственный юридический институт», 2016. С.347-349.

3. Байматов, П.Н. Конституционное право граждан Российской Федерации на социальное обеспечение: новая экономическая политика / П.Н. Байматов // Конституционное и муниципальное право. 2014. № 9. С. 42 - 47.

4. Болдырев, В.А. Сроки выплаты заработной платы и самозащита при их нарушении./ В.А. Болдырев. // Право и экономика. 2015. № 6. С. 60 - 65.

5. Бугров, Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом / Л.Ю. Бугров. Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2013. 641 с.
6. Голенкова, З.Т., Голиусова, Ю.В. Прекариат как новая группа наемных работников. / З.Т. Голенкова, Ю.В. Голиусова. // Уровень жизни населения регионов России. 2015. № 1. С. 47 - 57.
7. Головина, С.Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России. / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. 2018. № 1. С.3-9.
8. Ерофеева, О.В. Защита прав граждан на пенсионное обеспечение: Монография / О.В. Ерофеева. М.: Проспект, 2018. 537с.
9. Козина, Е.В. К вопросу об индексации заработной платы. / Е.В. Козина. // Российская юстиция. 2018. № 8. С. 22 - 24.
10. Костян, И.А., Куренной, А.М., Хныкин, Г.В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? / И.А. Костян, А.М. Куренной, Г.В. Хныкин // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10 - 12.
11. Криницын, А. Электронный расчетный листок: блажь или необходимость. / А. Криницын // Трудовое право. 2017. № 5. С. 13 - 23.
12. Крылов, К.Д. Федеральное законодательное регулирование сферы труда. / К.Д. Крылов. // Lex russica. 2017. № 6. С. 75 - 84.
13. Куренной, А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать чужих работников / А.М. Куренной // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 26 - 30.
14. Лебедев, В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов, Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: Монография / Под ред. В.М. Лебедева. М.: Норма, 2018. 321с.
15. Лютов, Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: Монография. 2-е изд. / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова. М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. 108с.

16. Мишанина, М.С. Расчетный листок: ответы на актуальные вопросы. М.С. Мишанина // Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 6. С. 57 - 63.

17. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В.Л. Гейхман. М.: Юрайт, 2016. 785с.

18. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / Под ред. В.Н. Бобкова. М.: Кнорус, 2018. 342 с.

19. Нуртдинова, А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда / А.Ф. Нуртдинова. // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2.С.14-18.

20. Орлова, Е.М. Верховный Суд и Роструд по-разному объяснили, как в 2018-м индексировать зарплату. Кого слушать? / Е.М. Орлова. // Справочник кадровика. 2018. № 1. С. 128 - 133.

21. Орловский, Ю.П. Диалектика развития трудового права от советского периода до наших дней. Избранные труды. /Ю.П. Орловский. М.: РГ-Пресс, 2018.776с.

22. Офман, Е.М. О неэффективности отдельных положений Трудового кодекса Российской Федерации. / Е.М. Офман. // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2.С. 41-46.

23. Полянская, С.Г. Повышение минимальных гарантий по оплате труда как ключевой фактор достижения достойной заработной платы // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. /С.Г.Полянская // Современность. 2017. № 1. С. 81 - 85.

24. Пресняков, М.С.Порядок и сроки выплаты заработной платы: проблемы правоприменительной практики. / М.С. Пресняков // Трудовое право. 2017. № 6. С. 31 - 56.

25. Сагандыков, М.С. Баланс интересов работников и работодателей в нормах конституционного и трудового права. / М.С. Сагандыков. // Вестник

Южно-Уральского государственного университета. Серия Право. 2016. № 3. С. 88.

26. Стародубцева, И.А. Конституционные основы социальной поддержки молодежи в зарубежных странах и Российской Федерации / И.А. Стародубцева, Т.В. Шелудякова // Конституционное и муниципальное право. 2015. № 3. С. 42 - 44.

27. Столяров, О.И. Индексация заработной платы: миф или реальность? / О.И. Столяров // Территория права: Сб. статей / Под ред. А.К. Андреевой. СПб.: Центр профессионального развития «Аскон», 2016. С. 117 - 122.

28. Сучилкина, Е.В., Сучилкин, А.В. Гарантии прав работников при заключении трудового договора. / Е.В Сучилкина, А.В. Сучилкин. // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 1. № 6(28). С. 219-224.

29. Тарусина, Н.Н., Лушников, А.М., Лушников, М.В. Социальные договоры в праве: Монография. / Н.Н.Тарусина, А.М.Лушников, М.В. Лушников. М.: Проспект, 2017. 480 с.

30. Томашевский, К.Л. Определение трудового отношения: от доктринальных разработок к легальному закреплению в государствах - членах ЕАЭС. К.Л. Томашевский. // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 3 - 6.

31. Филющенко, Л.И. Правовое обеспечение приоритетности трудоустройства россиян. / Л.И. Филющенко. // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С.34-39.

32. Фиськова, И.В. Защита прокурором прав граждан на оплату труда. / И.В. Фиськова. // Законность. 2017. № 9. С. 27 - 29.

33. Хныкин, Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях. / Г.В. Хныкин. // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С.56-59.

34. Хныкин, Г.В. Потери и приобретения российского трудового права /Г.В. Хныкин. // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 19-24.

35. Шиткина, И.С. Что такое золотой парашют? В каких целях используется этот инструмент? Как его правильно применять? Всегда ли необходимо выплачивать золотой парашют? // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=card&page=splus&splusFind> (дата доступа 23.04.2021)

36. Шаврина, Е.В. Реализация права граждан на оплату труда. / Е.В. Шаврина. // Законность. 2018. № 6. С. 53 - 56.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 15.04.2019.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 31.12.2006.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ 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» // Российская газета. № 121. 06.06.2018.

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 01.02.2019 № 7-П «По делу о проверке конституционности подпункта «п» пункта 2 Перечня видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, в связи с жалобой гражданина Г.А.

Белоскова» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>. 05.02.2019.

5. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2016 по делу № 33-4820/2016 // <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 16.05.2020).

6. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 за 2020 г. (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 17 февраля 2020 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2020. № 2.

7. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 2 за 2016 г. (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 06 июля 2016 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 3.

8. Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности части первой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки М.В. Трофимовой» от 19 декабря 2018 г. № 45-П // Российская газета. 2018. № 295.