

Медведева С.А.

*Научный руководитель: старший преподаватель каф. юриспруденции Соколова Е. В.  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
E-mail: snezhana.medvedeva.00@mail.ru*

### **Преимущества и недостатки правоприменительной практики в сфере трудовых отношений**

Большинство авторов выделяют три вида надзора в трудовой сфере государственный, основной разновидностью которого являются ведомственный контроль, а также муниципальный. Согласно ст. 353 ТК РФ основная роль в системе государственного контроля трудовой сферы принадлежит Федеральной инспекции труда. Еще одна разновидность государственного контроля и государственный надзора в трудовой сфере – судебный контроль. Конституционный Суд РФ разрешает дела о соответствии Конституции РФ действующего законодательства. Суды общей юрисдикции осуществляют судебный контроль при рассмотрении трудовых споров. Благодаря данному виду контроля становится общеизвестна правоприменительная практика в сфере трудовых отношений, что несет в себе свои преимущества и недостатки, данные преимущества и недостатки правоприменительной практики в сфере трудовых отношений мы рассмотрим на примере судебной практики, связанной с:

– проблемами ограничения свободы труда, гендерные проблемы практики в сфере трудовых отношений;

– проблемами рассмотрения споров по взысканию с работников материального ущерба;

– проблемами злоупотребления своими трудовыми правами.

Проблема ограничения свободы труда, гендерные проблемы практики в сфере трудовых отношений

В социально-экономической сфере жизни современной России обостренными остаются гендерные проблемы, такие как дискриминация женщин, горизонтальная и вертикальная сегрегация. Разница сфер трудовой занятости женщин и мужчин устойчиво сохраняется даже при том, что мобильность разных представителей полов на рынке труда ситуацию не выравнивает. Женщины в основном перемещаются между типично женскими местами работы, а мужчины соответственно двигаются среди мужских вакансий. Такая сегрегация по горизонтали складывается под воздействием множества факторов, обусловленных ментальностью и предпочтительностью различных видов деятельности для мужчин и женщин. В конечном счете представительницам женского пола в целом достаются рабочие места, приносящие меньший доход.

Разделение профессий по своеобразной половой принадлежности в нашем Отечестве является достаточно острой проблемой. Российское государство, стремясь улучшить условия женского труда, с целью эффективной защиты их конституционных прав создает систему нормативно-правовых актов, закрепляющих перечень профессий и разновидностей профессиональных работ, замещать которые женщины не имеют права. Это, в свою очередь, приводит к обращению последних в судебные инстанции, вплоть до Верховного Суда Российской Федерации и Европейского Суда по правам человека в Страсбурге.

Так, осенью 2008 г. студентка одного из вузов Санкт-Петербурга Анна Клевец обратилась в Верховный Суд с заявлением о дискриминирующих фактах по признаку пола в процессе приема на вакантную должность. Основанием для этого послужил отказ принять девушку на работу в метро помощником машиниста. Руководство метрополитена сослалось на перечень опасных и вредных для женщин работ, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 [1]. Всего в перечне, один из пунктов которого А. Клевец обжаловала в суде, значится 456 специальностей. Женщинам запрещено работать лесорубами, землекопами, водолазами, кочегарами и пр. Клевец сочла, что это противоречит российскому и

международному законодательству, поскольку является дискриминацией по половому признаку, которая запрещена, в частности, Трудовым кодексом РФ. В итоге 21 мая 2009 г. Верховный Суд РФ отклонил жалобу студентки и признал абсолютно законным запрещение замещать женщинами должности машиниста метрополитена, а также и помощника машиниста метро.

Трудовой кодекс Российской Федерации, как известно, включает в себя ограничения в приеме представительниц женского пола на вакантные места работы, которые связаны с опасными, тяжелыми или вредными условиями производства и труда [2]. Также под запретом федерального законодателя остается доступ представительниц женского пола к подземным работам. Исключением служат только нефизические работы или работы по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253). Однако более юридически конкретно данные ограничения и запреты не урегулированы, в конечном счете пределы самого понятия «ограничения» не обозначены четко. Такая обстановка влечет за собой массу всевозможных злоупотреблений со стороны работодателей или нанимателей.

Однако если дискриминация прав женщин в российском законодательстве носит латентный характер, то социальные права мужчин имеют явные ограничения. Ярким примером тому служит дело капитана Константина Маркина против России. Поводом для обращения К. Маркина в Конституционный Суд РФ послужил отказ как командования воинской части, в которой осуществлял службу истец, так и военных судов предоставить ему отпуск по уходу за новорожденным малышом, т.к. закон четко предписывает, что такое право предоставляется только женщинам-военнослужащим [3]. Конституционный Суд в своем определении постановил, что оспариваемые Маркиным нормативные положения Конституцию РФ не нарушают [4]. Это послужило поводом для обращения последнего в Европейский Суд по правам человека. В своем постановлении «Константин Маркин против России» от 7 октября 2010 г. Европейский Суд по правам человека посчитал недостаточными доводы Конституционного Суда. Также ЕСПЧ определил, что мотивы Конституционного Суда недостаточны для наложения более серьезных ограничений на мужчин военнослужащих, чем на военнослужащих женского пола. В итоге международный суд в деле Маркина усмотрел явное нарушение Российской Федерацией ст. 8 («право на частную жизнь») и ст. 14 («запрет дискриминации») Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод. Чуть позднее, в марте 2012 г., Страсбургский суд данное решение не поменял. Все возражения Российской Федерации были отклонены, и суд постановил, что Маркину полагается дополнительная материальная компенсация за нанесенный ему ущерб морального характера [5].

Однако в настоящее время финальной точкой в этом деле является постановление Конституционного Суда от 6 декабря 2013 г. № 27-П, так и не согласившегося с постановлением ЕСПЧ о нарушении конституционных прав Маркина. Основное количество спорных ситуаций вызывают статьи законодательства о труде, в частности Трудового кодекса РФ, связанные с процедурой увольнения беременной работницы (ст. 261). Так, гражданка Е.А. Мильчакова обратилась с жалобой в 2008 г. в Конституционный Суд Российской Федерации. Ранее гражданка обращалась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате заработной платы за время вынужденного прогула, т.к., будучи беременной, была уволена с работы. Суд установил, что истица отсутствовала на работе в течение пяти дней без предоставления работодателю больничного листа, вследствие этого была уволена за прогул.

Таким образом, нам представляется необходимым юридическое обеспечение конструкции равной конкуренции представителей обоих полов в сфере реализации конституционного права на труд. Очевидно, что эффективность реализации российских граждан права на свободу труда может быть достигнута путем закрепления равного доступа к профессиональной деятельности, всем видам работ и карьере в целом. Это поможет ликвидировать гендерную асимметрию в разграниченных на сегодняшний день по полу отношениях.

Проблема рассмотрения споров по взысканию с работников материального ущерба

Правовое регулирование данного вопроса осуществляется на основании как трудового законодательства, так и гражданского процессуального законодательства. Трудовое законодательство регулирует такие вопросы, как сроки давности для обращения работника в

суд, освобождение работника от несения судебных расходов, устанавливает особенности исполнения процессуальных решений суда. В соответствии со ст. 232 ТК РФ работник может быть привлечен к материальной ответственности. Материальная ответственность правовой термин, применяемый в основном в трудовом праве и обозначающий обязанность лица возместить ущерб, причиненный другому лицу.

Гражданское законодательство же предусматривает ответственность в виде возмещения вреда.

Существует большое количество различий между «возмещением вреда» и «привлечением к материальной ответственности». Основанием для возмещения вреда является как неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательства, так и причинение вреда при отсутствии правоотношений между сторонами. Материальная ответственность работника же возникает при причинении прямого действительного ущерба работодателю. В гражданском законодательстве сторонами в правоотношениях о возмещении вреда выступают физические и юридические лица, полностью равные в своих правах. Статья 1064 ГК РФ предусматривает возмещение вреда в полном объеме лицом, его совершившим [6]. Трудовое законодательство отличается по данным признакам в следующем: сторонами в правоотношениях о привлечении к материальной ответственности выступают работник и работодатель, они не равны по своему положению, так как между ними складываются отношения власти-подчинения, а возмещение вреда возможно как в полном, так и в частичном размере.

Исходя из вышеперечисленных признаков, отождествлять привлечение к материальной ответственности и возмещение вреда невозможно. Однако судебная практика говорит нам об обратном. Так, Обзор судебной практики устанавливает, что судами рассматриваются дела по искам работодателей к работникам о возмещении материального ущерба [7]. Конечно, основания исков полностью соответствуют трудовому законодательству РФ (иски о возмещении материального ущерба в полном размере на основании заключенного с работником (работниками) договора о полной индивидуальной и полной коллективной материальной ответственности в связи с недостачей материальных ценностей или денежных средств, иски о возмещении ущерба, причиненного работником третьим лицам и т.д.), но сама формулировка требования в корне не верна, ведь работодатель должен требовать в первую очередь привлечь работника к материальной ответственности.

В этом же Обзоре указывается, что Решение Каменского районного суда Ростовской области № 2-1510/2015 2-1510/2015-М-1443/2015 М-1443/2015 от 22 октября 2015 г. по делу № 2-1510/2015 устанавливает, что по делу о причинении материального ущерба работодателю работнику, с которыми были заключены договоры о полной материальной индивидуальной ответственности, суд первой инстанции вынес решение о взыскании с каждого из работников материального ущерба, но при этом решение суда не определяет, что работники привлечены именно к материальной ответственности [8].

Еще одно подобное решение можно встретить в практике суда г. Комсомольска-на-Амуре, здесь работодатель обращался в суд для того, чтобы работник возместил ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей [9]. В резолютивной части судебного решения указано, что иск работодателя о возмещении ущерба необходимо оставить без удовлетворения. Суд снова не указывает возможность привлечения работника к материальной ответственности, хотя в судебном решении указывается, что судья исходил из норм трудового законодательства о привлечении к материальной ответственности.

Очевидно, что упущение законодательного закрепления необходимости указания в приговоре суда привлечения работника к материальной ответственности является грубым нарушением, так как именно в этом заключается основное наказание. Отсутствие указаний Верховного и Конституционного судов относительно вопроса об указании в приговоре суда привлечения работника к материальной ответственности приводит к разнообразию судебной практики, что отрицательно сказывается на формировании единого образца вынесения судебных решений судами.

Проблемы злоупотребления своими трудовыми правами

В связи с распространением интернета всем становятся известны свои права, становится общедоступной правоприменительная практика в сфере трудовых отношений, что ведет очень часто к злоупотреблению своими трудовыми правами. И данная проблема очень

распространена: сегодня и юридически лица – организации и физические лица – работники – используют свои трудовые права и правоприменительную практику в целях получить свою выгоду. Наиболее частные формы злоупотребления в трудовых отношениях выступают обман при приеме на работу, дискриминация при приеме на работу по половому признаку, возрасту и даже стажу работы; обманы при выплате премии, и даже при взятии больничного. Рассмотрим как не странно широкую судебную практику по вопросам злоупотребления своими трудовыми правами:

– со стороны работника – например, не предоставление документов временной нетрудоспособности: Решение Майкопского городского суда от 17 марта 2016 г. по делу №2-1197/2016 [11], Решение Верховного Суда Республики Тыва от 13 июля 2016 г. по делу №33-1375/2016 [12], Апелляционное определение Саратовского областного суда от 28 июля 2016 г. по делу №334807/2016 [13];

– со стороны работника – например, написание объяснительной записки не самим работником, а другим лицом. Гражданин Парфенов В.Б. совершил прогул, с работника было взято объяснение, в котором он признал отсутствие на рабочем месте, но экспертизой было установлено, что объяснительная написана не Парфеновым В.Б. Парфенов В.Б. действовал недобросовестно, злоупотребил своим правом работника, искусственно создав ситуацию, при которой работодатель формально не вправе был уволить работника по собственной инициативе [10].

Наиболее эффективным способом решения существующей проблемы злоупотребления правами в трудовых отношениях является закрепление решения данных вопросов локальных нормативных актах и в коллективных договорах

Таким образом, благодаря сегодня общедоступной информации становится общеизвестна правоприменительная практика в сфере трудовых отношений, что несет в себе как преимущества так и недостатки, преимущества связаны с тем, что действительно лица с ограниченными действиями и правами не останавливаются и идут в суд для решения их проблем, а недостатки правоприменительной практики в сфере трудовых отношений мы в существовании и все большем распространении сегодня проблем злоупотребления своими трудовыми правами.

### Литература

1. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 // Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 23.03.21)
3. Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Маркина Константина Александровича на нарушение его конституционных прав положениями статей 13 и 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей», статей 10 и 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих», статьи 32 Положения о порядке прохождения военной службы и пунктов 35 и 44 Положения о назначении и выплате государственных пособий гражданам, имеющим детей: определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2009 № 187-О-О.
4. По делу о проверке конституционности положений статьи 11 и пунктов 3 и 4 части четвертой статьи 392 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с запросом президиума Ленинградского окружного военного суда: постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2013 № 27-П
5. Case of Konstantin Markin v. Russia (Application no. 30078/06) // European court of human rights. Grand Chamber. Strasbourg, 22 March 2012.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть вторая. от от 26.01.1996 N 14-ФЗ. // [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 04.04.21)
7. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника [Электронный ресурс] // URL: <http://www.vsrfr.ru/documents/thematics/27402/>

8. Решение № 2-1510/2015 2-1510/2015~М-1443/2015 М-1443/2015 от 22 октября 2015 г. по делу № 2-1510/2015 //sudact.ru/regular/doc/94Nv1riLt6gH/
9. Решение № 2-294/2019 2-294/2019(2-^86/2018;)-М-4530/2018 2-4486/2018 М-4530/2018 от 4 февраля 2019 г. по делу № 2-294/2019 //sudact.ru/regular/doc/895JzZ9yhXLJ/
10. Решение Междуреченского городского суда Кемеровской области от 3 марта 2017 г. по делу № 2-15/2017.
11. Решение Майкопского городского суда от 17 марта 2016 г. по делу №2-1197/2016 //Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
12. Решение Верховного Суда Республики Тыва от 13 июля 2016 г. по делу №33-1375/2016 //Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
13. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 28 июля 2016 г. по делу №334807/2016.3 //Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».