

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАНСКОГО
ПРОЦЕССА И ТРУДОВОГО ПРАВА**

Сборник научных и научно-практических статей



Барнаул

Издательство
Алтайского государственного
университета
2022

УДК 347.91/.95:349.2(063)

ББК 67.410.1я43 + 67.405.1я73

А 437

Ответственный редактор – *Ирина Владимировна Рехтина,*

доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового,
экологического права и гражданского процесса ФГБОУ ВО
«Алтайский государственный университет» (г. Барнаул)

А 437 **Актуальные проблемы гражданского процесса и трудового права :** сборник научных и научно-практических статей / под ред. И.В. Рехтиной ; Министерство науки и высшего образования РФ, Алтайский государственный университет. – Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2022. – 100 с.

ISBN 978-5-7904-2667-4.

Издание включает научные и научно-практические статьи студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса, посвященные актуальным вопросам гражданского процесса и трудового права. Включает два раздела: раздел I содержит статьи по актуальным проблемам гражданского процесса; раздел II включает статьи по актуальным проблемам трудового права.

Издание предназначено для научных и практических работников, практикующих юристов, преподавателей и студентов, а также всех интересующихся вопросами гражданского процесса и трудового права.

УДК 347.91/.95:349.2(063)

ББК 67.410.1я43 + 67.405.1я73

ISBN 978-5-7904-2667-4

© Оформление. Издательство Алтайского
государственного университета, 2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ I. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА

<i>Альпимова А.М.</i> Процессуальные последствия перехода прав на спорное имущество во время рассмотрения дела арбитражным судом или судом общей юрисдикции.....	5
<i>Грецов А.И.</i> Электронные доказательства в гражданском процессе	9
<i>Дроздов Н.В.</i> Применение стандартов доказывания.....	14
<i>Жалыбина Е.В.</i> Медиация и судебное примирение: сравнительный анализ примирительных процедур	18
<i>Жеронкина А.А.</i> Судейская дискреция в цивилистическом процессе	22
<i>Капустян А.С.</i> Последствия применения фикций в гражданском судопроизводстве	26
<i>Кондратьев А.А.</i> Тайна совещания судей в гражданском процессе: актуальные проблемы	28
<i>Стародубов В.А.</i> Аудио- и видеозаписи как средства доказывания	31
<i>Тимофеев Е.И.</i> Обжалование судебных актов как разновидность гражданского процессуального режима	35

РАЗДЕЛ II. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

<i>Агапушкин В.В., Михайленко Ю.А.</i> Выплата части заработной платы в «криптовалюте»: правовой аспект.....	38
<i>Боженова А.А.</i> Особенности приёма на работу женщин	43
<i>Киселева Е.В., Деуля С.Ф.</i> Злоупотребление трудовым правом со стороны работника и работодателя	46

<i>Киселева Е.В., Емельянова В.В.</i> Проблемы правового регулирования ненормированного рабочего дня	51
<i>Кобрина С.Е.</i> Особенности заключения трудового договора с работником религиозной организации	56
<i>Куретина Л.К., Прасолова И.А.</i> Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству	61
<i>Матвеева С.В., Михайленко Ю.А.</i> Проблемы реализации права на забастовку в России	65
<i>Муравьева А.В.</i> Некоторые вопросы об испытании при приёме на работу в России и зарубежных странах.....	69
<i>Нечаев А.И.</i> Правовое регулирование регионального материнского капитала.....	74
<i>Райкова А.А.</i> Особенности регулирования труда инвалидов: российский и зарубежный опыт	79
<i>Рехтина А.В.</i> О минимальном размере оплаты труда и выплатах, включаемых в состав заработной платы при его применении, в Российской Федерации	84
<i>Тархова Е.Е.</i> Достоинства и недостатки новой редакции главы 49.1 ТК РФ	88
<i>Юн В.Ю., Михайленко Ю.А.</i> Признаки трудового договора: рекомендации МОТ и судебная практика России	93

РАЗДЕЛ I. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ПЕРЕХОДА ПРАВ НА СПОРНОЕ ИМУЩЕСТВО ВО ВРЕМЯ РАССМОТРЕНИЯ ДЕЛА АРБИТРАЖНЫМ СУДОМ ИЛИ СУДОМ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

Айза Махабатовна Альпимова,
студентка 391 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: докт. юрид. наук,
зав. кафедрой трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ
И.В. Рехтина

ГПК РФ¹ и АПК РФ² регламентируют возникновение только первичного процессуального статуса лиц, участвующих в деле. Вместе с тем, практически в любом уже начатом процессе под влиянием как субъективных, так и объективных причин может возникнуть необходимость изменения одного статуса лица в процессе на другой. *В частности, в судебной практике нередки ситуации, когда ответчик в период рассмотрения дела совершает фактические и юридические действия, направленные на передачу прав в отношении спорного имущества другим лицам, что затрудняет или делает невозможным удовлетворение исковых требований.* Для предотвращения такого рода случаев процессуальный закон закрепляет институт обеспечения иска (гл. 13 ГПК РФ) и обеспечительных мер арбитражного суда (гл. 8 АПК РФ). Однако далеко не всегда обеспечительные меры способны предотвратить пе-

¹ "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 30.12.2021, с изм. от 10.03.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.02.2022) // СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа : локальный; по договору.

² "Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации" от 24.07.2002 N 95-ФЗ (ред. от 30.12.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.01.2022) // СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа : локальный; по договору.

реход прав на спорное имущество в ходе арбитражного или гражданского процесса.

Как отмечает В.В. Карпека³, в случае перехода прав на спорное имущество к другому лицу посредством его отчуждения ответчиком во время рассмотрения дела римское право делало исключение из общего правила о невозможности лица, не владеющего вещью, отвечать по виндикационному иску: «Невладелец подлежит ответственности, как если бы он владел, если... до *litis contestatio* (момента точного установления спорных отношений сторон) он умышленно перестал владеть вещью». В российской процессуальном законе этот вопрос отражения не нашёл. Однако, на уровне судебной практики он решен однозначно. В соответствии с п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 10 и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ № 22 от 29 апреля 2010 г. «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при разрешении споров, связанных с защитой права собственности и других вещных прав»⁴, иск об истребовании имущества, предъявленный к лицу, в незаконном владении которого это имущество находилось, но у которого оно к моменту рассмотрения дела в суде отсутствует, не может быть удовлетворен. Если во время судебного разбирательства по иску об истребовании имущества из чужого незаконного владения спорное имущество передается ответчиком другому лицу во временное владение, суд, по правилам абз. 2 ч. 3 ст. 40 ГПК РФ или ч. 2 ст. 46 АПК РФ, привлекает такое лицо в качестве соответчика.

Если в отношении положения временного владельца в случае перехода к нему прав на спорное имущество в результате отчуждения его ответчиком есть хоть какая-то ясность на нормативном уровне, то положение истца остаётся неясным. Возможность относительно легкой оборачиваемости объектов гражданских прав, которые могут сменить своих правообладателей за частую короткий промежуток времени или могут быть видоизменены сами, слабо соотносится с имеющимися у истца процессуальными возможностями, позволя-

³ Карпека В. В. Пассивная легитимация в *rei vindicatio* классического римского права. Киев, 1915. С. 222.

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 10, Пленума ВАС РФ N 22 от 29.04.2010 (ред. от 23.06.2015) "О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при разрешении споров, связанных с защитой права собственности и других вещных прав" // СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа : локальный; по договору.

ющими ему также быстро видоизменять заявленные требования сообразно изменяющимся материальным правоотношениям.

Противодействие подобным сценариям со стороны суда может строиться на основе нескольких алгоритмов, использование которых должно определяться особенностями каждого конкретного дела.

1. Процессуальное игнорирование факта перехода прав на имущество к другим лицам, следующего за моментом обращения за судебной защитой. Так, например, в Постановлении Президиума ВАС РФ от 13.11.2012 N 7454/12⁵ отмечалось, что факт отчуждения принадлежащей Карповой части доли в уставном капитале общества в размере 50% в пользу стороннего лица во время рассмотрения дела, вследствие которого удовлетворение иска становится невозможным, не должно препятствовать реализации права Комиссарова на судебную защиту.

2. Негативная оценка судом сделок по передаче прав на спорное имущество другим лицам и последствий таких сделок с опорой на гражданско-правовые средства. В частности, из Постановления Президиума ВАС РФ от 13.12.2011 N 10467/11⁶ следует, что суд первой инстанции, установив, что Самойлова А. С. не осуществляла правомочий собственника долей и участника обществ «Царево» и «Балтстрой», признал договор дарения долей мнимой сделкой и на этом основании отказал в удовлетворении иска.

3. Негативная оценка судом сделок по передаче прав на спорное имущество другим лицам и их последствий с опорой на процессуальные средства. При этом в подобных случаях суд может применять различные процессуальные средства в зависимости от того, какого рода действия требует совершить от него недобросовестное лицо. К примеру, это может быть отказ в удовлетворении жалобы лица, приобретшего имущество, что было осуществлено в одном из

⁵ Постановление Президиума ВАС РФ от 13.11.2012 N 7454/12 по делу N А24-1270/2011 //Федеральные арбитражные суды: официальный сайт. – 2022. – URL: http://www.arbitr.ru/bras.net/f.aspx?id_casedoc=1_1_f0876528-3d4d-428f-adc3-5d0c45a7f8db.

⁶ Постановления Президиума ВАС РФ от 13.12.2011 N 10467/11 //Федеральные арбитражные суды: официальный сайт. – 2022. – URL: http://www.arbitr.ru/bras.net/f.aspx?id_casedoc=1_1_823a1c03-ddb4-4298-9226-04dcc2c0e3dc

Определений ВАС РФ⁷, где указывается, что отчуждение имущества в пользу общества «Бизнес лизинг» «Лизинговая компания «Уралсиб» произвела в период рассмотрения спора, однако при этом ни само общество «Лизинговая компания «Уралсиб», ни полностью подконтрольная ему дочерняя организация (общество «Бизнес лизинг») не заявляли ходатайств о привлечении общества «Бизнес лизинг» к участию в деле.

Важно понимать, что инициатива суда в применении указанных выше средств является ограниченной, инициатива в деле защиты права во всяком случае должна исходить от заинтересованного лица. Можно предположить, что наиболее отвечающим интересам истца будет являться предоставление режима максимального благоприятствования посредством деформализации процедур, касающихся:

Во-первых, *изменения исковых требований*. Как уже подчеркивалось, переход прав на спорное имущество во время рассмотрения дела фактически представляет собой нелегитимную защиту ответчика от предъявленного иска и в этой связи ни одной из сторон не может быть предоставлен большой объём процессуальных возможностей.

Во-вторых, *обоснования проявленной судом инициативы в сборе доказательств перехода прав на спорное имущество к другим лицам*. Как известно, и в гражданском, и в арбитражном процессе суд освобожден от сбора доказательств по делу и принимает решение по тем доказательствам, которые представили лица, участвующие в деле (ч. 1 ст. 57 ГПК РФ, ч. 1 ст. 66 АПК РФ). Однако такая модель кажется нам в значительной степени упрощенной – нельзя не видеть того, что в ряде случаев при отсутствии необходимых доказательств суд не в состоянии будет принять решение, направленное на защиту нарушенного права собственности.

В-третьих, *приобретения статуса участников дела, актуализируемых в связи с переходом прав на имущество в ходе рассмотрения дела к другому ли-*

⁷ Определении ВАС РФ от 14.05.2012 N ВАС-16325/11 по делу N А07-15993/2009(А07-26374/2009 СПС КонсультантПлюс. – Режим доступа : локальный; по договору.

цу. При получении информации о смене собственника имущества суд должен привлечь такое лицо или лиц к участию в деле, даже если истец и не проявил для этого необходимой инициативы.

В заключение подчеркнём, в связи с многообразием материальных норм и возникающих на их основе правоотношений отсутствие в охранительном законодательстве возможных средств и способов преобразования процессуального статуса создает ряд трудностей для органов правосудия и лиц, участвующих в деле.

ЭЛЕКТРОННЫЕ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

Андрей Игоревич Грецов,
студент 393 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: доктор юрид. наук,
зав. кафедрой трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

И.В. Рехтина

В настоящее время вопрос использования электронных документов в качестве доказательств в гражданском судопроизводстве, безусловно, является актуальным. В связи со стремительным развитием информационных технологий и процессов проблема использования электронных документов в качестве средств доказательств заслуживает особого внимания. Интернет сильнейшим образом изменил сформировавшиеся представления о методах обмена информацией в современном развивающемся обществе.

Проследить динамику возрастания количества дел, рассматриваемых в судах общей юрисдикции с использованием электронных доказательств можно в том числе, путем анализа судебной практики. Так, за последние 6 лет появилось несколько Постановлений Пленума ВС РФ, которые признают электрон-

ные доказательства надлежащим средством доказывания и определяют нюансы их предоставления. В качестве примера можно привести Постановление Пленума ВС РФ от 2017 г. №57⁸, а также Постановление Пленума ВС РФ от 2016 г. №54 «О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении»⁹, и т.д. Следовательно, можно прийти к однозначному выводу о том, что электронные доказательства прочно вошли в практическую деятельность судов общей юрисдикции. Однако, не смотря на этот факт, тем не менее, нельзя констатировать, что нормативно-правовая база, посвященная регулированию тех или иных нюансов, связанных с предоставлением и последующей оценкой электронных доказательств в гражданском процессе, полностью сформировалась и дает ответы на все возникающие вопросы. Так, самые первые недопонимания происходят уже в процессе трактовки правовой природы электронного доказательства, поскольку ни один закон, в том числе, процессуальный, не дает понятие такого доказательства, не характеризует его признаки и свойства, которым оно должно отвечать. Это, в свою очередь, порождает вопросы и дискуссии относительно множества нюансов, например, к какому средству доказывания относить электронное доказательство.

Давая ответ на этот вопрос, стоит заметить, что в ГПК РФ они напрямую относятся к письменным доказательствам. Согласно ч. 1 ст. 71 ГПК РФ, «Письменными доказательствами являются содержащие сведения об обстоятельствах, имеющих значение для рассмотрения и разрешения дела, акты, договоры, справки, деловая корреспонденция, иные документы и материалы, выполненные в форме цифровой, графической записи, в том числе полученные посредством факсимильной, электронной или другой связи, с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», документы,

⁸ О некоторых вопросах применения законодательства, регулирующего использование документов в электронном виде в деятельности судов общей юрисдикции и арбитражных судов: постановление Пленума ВС РФ от 26.12.2017 г. №57 // Российская газета. 2017. 29 декабря.

⁹ О некоторых вопросах применения общих положений Гражданского кодекса Российской Федерации об обязательствах и их исполнении: постановление Пленума ВС РФ [от 22.11.2016 г. №54] // Российская газета. 2016. 05 декабря.

подписанные электронной подписью в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, либо выполненные иным позволяющим установить достоверность документа способом»¹⁰.

Однако в литературе такое решение законодателя часто оспаривается, и на мой взгляд, не случайно. Например, А. В. Архангельская указывает на самостоятельную правовую природу электронных доказательств, и приравнение их к письменным доказательствам не позволяет выразить ту степень специфичности как порядка предоставления и истребования таких доказательств, так и проведения их оценки судом¹¹.

Другой ученый, А. Т. Боннер и вовсе полагал, что электронные доказательства следует приравнять к вещественным, поскольку исходя из толкования понятия вещественного доказательства по ГПК РФ, любая информация с сайта сети Интернет будет обладать всеми «вещественными» признаками: она является средством установления важных и значимых для дела обстоятельств; материалы, в ней содержащиеся, относятся к вполне материальному явлению; она изымается по той же процедуре, как и все вещественные доказательства¹².

Оценивая такую разрозненность мнений, мы все же полагаем, что ее причиной является разное толкование «электронного доказательства», с узкой и широкой стороны. Так, узкий подход к электронному доказательству как к синониму электронного документа порождает мнение об их правовой природе как исключительно письменных доказательств, широкий же подход к электронному доказательству как к любой материально значимой информации, содержащейся в сети, приводит к пониманию электронного доказательства как вещественного.

Высказывая свое мнение, отмечу, что дихотомичный подход к определению правовой природы электронных доказательств недопустим, так как они

¹⁰ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [от 14.11.2002 г. №138-ФЗ, в ред. от 31.07.2020 г.] // Собрание законодательства РФ. 2002. №46. – Ст. 4532.

¹¹ Архангельская А. В. Электронные доказательства в гражданском процессе / А. В. Архангельская // Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону, 2020. – С. 96-98.

¹² Боннер А. Т. Доказательственное значение информации, полученной из Интернета / А. Т. Боннер // Закон. 2007. № 12. С. 85-98.

имеют, очевидно, смешанный характер, и в зависимости от того, в какой форме представлены – в форме электронного документа, звуковых или видеоматериалов, они с большей вероятностью, приобретают черты либо письменного, либо вещественного доказательства. Все это диктует, на наш взгляд, необходимость законодателя пересмотреть мнение об определении электронных доказательств как строго письменных, и выделить их в качестве самостоятельного вида.

Что же касается судебной практики, то я выделил несколько судебных постановлений, которые, на мой взгляд, характеризуют отношение судов общей юрисдикции к электронным доказательствам.

Судебная коллегия отклонила апелляционную жалобу работодателя и подтвердила вывод суда первой инстанции об установлении факта трудовых отношений. В качестве доказательств работником были представлены рабочая тетрадь и переписка в мессенджере Viber, согласно которой: «между сторонами велась переписка о корпоративном телефоне, на который направлена информация о необходимости представить отчеты, а также просьба прийти за получением расчета и передать записи и данные»¹³.

Оправданием прогула может считаться то, что работник согласовал отсутствие в электронном виде. Так, Челябинский областной суд признал переписку с начальником в мессенджере достаточным доказательством договоренности с руководителем о днях отгула¹⁴. А Саратовский областной суд признал увольнение незаконным из-за отказа организации принять заявление об отгуле по электронной почте. Работнику полагался отпуск как инвалиду. Получив электронное письмо, работодатель обязан был предоставить дни отдыха¹⁵.

Еще один важный вопрос – это вопрос о том, требуются ли какие-либо дополнительные средства защиты процессуальных прав стороны, ссылающейся на электронные доказательства. Речь, конечно, не об информационной безопасности, которая презюмируется на технологическом уровне. Полагаю, на

¹³ Апелляционное определение Самарского областного суда от 14 мая 2019 г. по делу N 33-5506/2019.

¹⁴ Определение Челябинского областного суда от 08.04.2019 по делу N 11-4171/2019.

¹⁵ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 28.06.2018 по делу N 33-4779/2018

уровне правовом не достаёт презумпции о том, что электронные доказательства обладают той же доказательственной силой, что и те, которые представлены в аналоговых источниках. Пока такая презумпция, как представляется, существует лишь на практике. Но, как показывает использование электронных доказательств в иных правовых порядках, основная идея о том, что интересы доказывания преобладают даже при использовании современных технологий, должна быть закреплена и российским законодателем. Во Франции, например, действует легальная презумпция того, что документ в цифровой форме имеет такую же доказательственную силу, что и бумажный документ (ст. 1316-3 Французского гражданского кодекса)¹⁶. Повторение используется французским законодателем ввиду революционности вводимого положения и опасений в том, что норма не будет понята или же будет нарушаться на практике. Подобное положение признаётся презумпционным, обеспечивая стороне, представившей электронные доказательства, тот же уровень их восприятия судом, что и аналоговых доказательств.

Таким образом, можно сказать, что электронное доказательство – это новый вид доказательства. Чтобы электронное доказательство было надлежащим образом применено в гражданском процессе, необходимо устранить пробелы в действующем законодательстве, а именно в Гражданском процессуальном кодексе Российской Федерации. К тому же, количество научных работ, затрагивающих данную проблему невелико. Если бы им уделялось больше внимания, как со стороны законодателя, так и со стороны ученых, то количество проблем можно было бы сократить.

¹⁶ Гражданский кодекс Франции (Кодекс Наполеона) от 21.03.1804 (с изм. и доп. по состоянию на 01.04.2022)

ПРИМЕНЕНИЕ СТАНДАРТОВ ДОКАЗЫВАНИЯ

Никита Васильевич Дроздов,
студент 3914 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

М.А. Боловнев

Последние годы тема стандартов доказывания является объектом дискуссий все большего количества российских ученых и юристов-практиков. Однако, несмотря на возрастающий интерес к данной теме, в литературе не так много фундаментальных работ, которые претендуют на отстаивание целостной доктрины. Тем не менее, активное развитие судебной практики в этом направлении, говорит о необходимости более точного понимания сущности стандартов доказывания.

Стандарт доказывания – это определение той меры убедительности представленных по делу доказательств, которая является достаточной для того, чтобы судья признал, что доказываемый факт или событие имели место.

В такой формулировке стандарт доказывания применяется в странах англосаксонской правовой семьи, в частности в США¹⁷.

По своей сути стандарты доказывания в гражданском процессе названных стран можно сравнить с неким механизмом, который на законодательном уровне, может указать суду на правомерное разрешение того или иного спора. При этом суд не будет заниматься поиском объективной истины, которую с уверенностью установить не возможно. Суды при использовании стандартов доказывания, изучая материалы того или иного дела, устанавливают факты реальной действительности, которые с вероятностью более 50% имели место быть, или другими словами скорее были чем нет.

¹⁷ American Jurisprudence. Evidence. § 173.

По сути приведенные выше 50% говорят о том что сторона привела достаточно убедительные доказательства того что заявленное событие имело место быть в реальной действительности.

Все вышесказанное, совсем не означает, что если одна из сторон спора займет пассивную позицию, другая сторона выиграет спор, приведя, условно, одно косвенное доказательство своей позиции. Суд в таком случае может счесть доказательство стороны не достаточно убедительными¹⁸.

После приведенного анализа стандартов доказывания, возникает вопрос, нужно ли нечто подобное в отечественном праве, или возможно, что-то похожее уже применяется при разрешении споров в судах РФ?

Исторически сложилось так, что российское процессуальное право, как часть континентальной правовой семьи, использует критерий «внутреннего убеждения»¹⁹ судьи для оценки доказательств в суде.

Однако с каждым годом появляется все больше судебных актов, где употребляется термин «стандарт доказывания». Но в том ли смысле, что и в странах англо-саксонской правовой семьи, используется названный термин?

В настоящее время, существует большое количество дел, в которых суд упоминает термин «стандарт доказывания» при аргументации своей позиции или доводов при этом без разъяснения его значения. В деле о нарушении санитарно-эпидемиологических²⁰ требований к эксплуатации жилых помещений суд указывает на предъявление не обоснованно завышенного (избыточно строгого) стандарта доказывания для должностного лица, фиксирующего совершение правонарушения. В данном случае не совсем ясно, что именно суд понимает под стандартом доказывания и под завышенным стандартом доказывания.

В данном деле используя термин завышенный стандарт доказывания суд имеет в виду то что для доказательств нарушения санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений не следует требовать

¹⁸ American Jurisprudence. Evidence. § 171.

¹⁹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 30.12.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.02.2022)

²⁰ Решение № 12-832/2020 5-21/2020 от 18 августа 2020 г. по делу № 12-832/2020 Санкт-Петербургский городской суд (Город Санкт-Петербург)

излишних доказательств от должностного лица фиксирующего данное нарушение, при том что ответчик согласен с допущенными нарушениями.

Кроме того есть множество дел в которых термин «стандарт доказывания» используется не в том значении в котором был создан. Например, в Постановлении Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 23.01.2019 № Ф08-12233/2018 по делу № А63- 1129 18017/2017²¹ под повышенным стандартом доказывания арбитражным судом понимается «обязанность суда проводить более тщательную проверку обоснованности требований по сравнению с обычными требованиями гражданского процесса».

В качестве некоего положительного примера использования термина «стандарт доказывания», можно отметить решение Анапского городского суда Краснодарского края²². В данном случае суд указал, что доказательств, исходя из действующего стандарта доказывания, объективно подтверждающих передачу денежных средств в указанном размере, ответчиком суду не представлено и судом не добыто, а показания допрошенных свидетелей (сына и супруги ответчика) не могут быть приняты во внимание, поскольку они являются близкими родственниками ответчика, в связи с чем у суда имеются разумные сомнения в их объективности. В данном деле суд использует термин «стандарт доказывания» наиболее близко к его значению, точно формулируя его суть. Таким образом суд апеллировал именно к тем 50% убедительности доказательств, которые могут указать суду на то что данное событие имели место быть, или другими словами скорее были чем нет. Представленные доказательства не обладали достаточной степенью убедительности для признания их судом.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что так или иначе стандарты доказывания применяются в современной судебной практике, хотя они и не закреплены законодательно. Очень часто термин «стандарт доказывания» используется не верно, это в первую очередь связано с отсутствием его законодательного определения, а так же с не пониманием сущности стандартов

²¹ Решение № Ф08-12233/2018 от 23.01.2019 по делу № А63- 1129 18017/2017 Арбитражного суда Северо-Кавказского округа

²² Решение Анапского городского суда Краснодарского края от 24 апреля 2019 г. по делу № 2-294/2019

доказывания. Это приводит к тому, что часто такой стандарт доказывания определяется интуитивно. И часто на самом деле не является стандартом доказывания.

В связи с этим, по моему мнению, необходимо легально закрепить определение стандартов доказывания, так как в судебной практике возникла потребность в его определении, это поможет прийти к однообразному подходу в понимании стандартов доказывания и избежать сложности в их применении. Кроме того законодательное закрепление стандартов доказывания поможет избежать поиска объективной истины, которую по своей сути 100% установить суд не может (но в современном процессе пытается), стандарты доказывания помогут установить формально юридическую истину, которую возможно установить с большей вероятностью. Применение стандартов доказывание позволит более эффективно выполнять судам основные задачи гражданского судопроизводства, а именно правильное и самое главное своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел. В настоящее время отсутствие официально признанного объективного стандарта доказывания привело к тому, что в судах стихийно сложился «подпольный стандарт», предусматривающий неоптимально высокие требования к доказыванию. В результате во многих случаях суды рутинным образом отказывают истцам (на которых лежит бремя доказывания) в удовлетворении их объективно основательных требований. Завышенный стандарт доказывания в оценке доказательств приводит к потере эффективности судебной системой. Значительная часть споров просто решается неправильно, а многие споры просто не доходит до суда, поскольку истец трезво оценивает вероятность успеха как незначительную.

МЕДИАЦИЯ И СУДЕБНОЕ ПРИМИРЕНИЕ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР

Екатерина Владиславовна Жалыбина,
студентка 391 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: докт. юрид. наук,
зав. кафедрой трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

И.В. Рехтина

Для решения проблемы перегруженности судов Российской Федерации были законодательно закреплены альтернативные способы разрешения споров – примирительные процедуры, в частности медиация и институт судебных примирителей, которые позволяют урегулировать конфликты во внесудебном порядке. Однако, в юридической литературе нередко обращается внимание на тождественность процедур медиации и судебного примирения. В связи с этим представляет интерес сравнение медиации и судебного примирения.

В первую очередь посредником в примирении выступают разные субъекты медиатор и судебный примиритель. Профессиональным медиатором может любое физическое лицо, имеющее любое высшее образование и дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации. В п. 1.1 ст. 16 Закона о медиации указано, что деятельность медиаторов на профессиональной основе также могут осуществлять судьи, пребывающие в отставке²³.

В качестве судебного примирителя могут выступать только судьи в отставке. Формирование корпуса судебных примирителей осуществляется путем утверждения Пленумом Верховного Суда РФ списка примирителей на основа-

²³ Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" // "Российская газета", N 168, 30.07.2010, "Собрание законодательства РФ", 02.08.2010, N 31, ст. 4162.

нии предложений, поступающих от нижестоящих судов. При формировании списка учитываются опыт кандидата в должности судьи, судебная специализация, регион проживания, а также опыт научной деятельности.²⁴

С одной стороны наличие у судебных примирителей, в отличие от медиаторов, «судейского» опыта позволит квалифицированно оценить перспективы дела и дать сторонам советы по мирному разрешению спора. С другой стороны, существует мнение, что у судей со временем формируется схематичность мышления, взгляда на спорную ситуацию, т.е. они мыслят стандартно, что зачастую не дает возможности примирителю объективно воспринимать иные сопутствующие спору факторы. При таких обстоятельствах заинтересованные лица предпочитают обращаться к медиатору.

Таким образом, наблюдается несоответствие требований, предъявляемых к профессиональным медиаторам и судебным примирителям при разрешении экономических и иных категорий споров в части наличия дополнительного профессионального образования. Данное несоответствие является существенным, так как проведение примирительных процедур имеет ряд специфических особенностей, относящихся к области как психологии, так и организации процедуры, необходимо наличие практических навыков переговорного процесса, медиации и примирения, знаний конфликтологии. Отсутствие этих умений и навыков вызывает сомнения в эффективности данной процедуры примирения. Представляется, что судебные примирители тоже должны проходить специальную практическую подготовку.

Внимания заслуживает немаловажный вопрос полномочий, которыми наделяется медиатор и судебный примиритель. Принципиально важным положением ст. 11 Закона о медиации является прямой запрет медиатору вносить предложения об урегулировании спора, если стороны не договорились

²⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.2019 N 41 "Об утверждении Регламента проведения судебного примирения"// "Российская газета", N 254, 12.11.2019, "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 1, январь, 2020

об ином.²⁵ Если медиатор будет давать правовую оценку конфликту и консультации сторонам по юридическим аспектам ситуации, то возникает риск утраты медиатором беспристрастности (нейтральности) как в глазах кого-либо из конфликтующих, так и в личном отношении к сторонам спора. Отсюда высокая вероятность неисполнения решений, которые были выработаны сторонами под влиянием медиатора, а не самостоятельно. Основная задача медиатора при разрешении экономических споров состоит в том, чтобы поддерживать условия, в которых возможен диалог, он должен стараться наладить и сохранить процесс, в котором стороны будут продвигаться к тому решению, которое их самих удовлетворит.

Судебный примиритель наделен рядом правомочий, позволяющих ему эффективно решать стоящую перед ним задачу оказания содействия сторонам в достижении устраивающего их результата примирения. Согласно ст. 14 Регламента проведения судебного примирения, судебный примиритель может предлагать сторонам выработать и обсудить варианты урегулирования спора.²⁶ По смыслу данной статьи судебный примиритель, уяснив суть спорной ситуации, проанализировав судебную практику по аналогичным делам, предлагает сторонам решения, которые могут быть классифицированы на оптимальный, удовлетворительный и нежелательный вариант. Однако здесь может возникнуть ситуация, когда мнения юристов сторон (адвокатов, представителей) могут не совпадать с мнением судебного примирителя. Тогда сторона будет вынуждена сделать выбор между рекомендациями юриста и предложениями примирителя. Это может спровоцировать возникновение новой конфликтной ситуации, сторонами которой могут стать юрист и примиритель. При этом в конечном счете спорящие стороны могут не только не приблизиться к примирению, а, напротив, отдалиться от возможности решить дело миром или даже усугубить конфликт. В связи с этим представляется, что наделение судебного при-

²⁵Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" // "Российская газета", N 168, 30.07.2010, "Собрание законодательства РФ", 02.08.2010, N 31, ст. 4162.

²⁶ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.2019 N 41 "Об утверждении Регламента проведения судебного примирения"// "Российская газета", N 254, 12.11.2019, "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 1, январь, 2020

мирителя полномочиями давать сторонам рекомендации, разъяснять законодательство и практику его применения, предлагать сторонам варианты урегулирования спора, являются избыточными. Таким образом, роль судебного примирителя характеризуется большей активностью, тогда как роль медиатора ограничена, а стороны процесса обладают наибольшим объемом процессуальных прав. Медиация носит наиболее диспозитивный характер, чем судебное примирение.

В качестве немаловажного отличия предусмотрено то, что судебное примирение для сторон спора является бесплатным, а оплата труда судей осуществляется из средств федерального бюджета, что делает процедуру экономически выгодной. Медиатор осуществляет свою деятельность как на бесплатной, так и на платной основе. Возможность проведения процедуры медиации на бесплатной основе существует крайне редко и в рамках специальных проектов, поддерживаемых государством или общественными фондами, которые берут на себя расходы по выплате вознаграждения медиаторам.

Стоит отметить, что медиация заинтересована в урегулировании конфликта, в то время как примирение нацелено на достижение решения по спору, т.е. по взаимным претензиям сторон.

Таким образом, процедуры судебного примирения и медиации являются разными, но взаимодополняющими механизмами мирного урегулирования споров, которые не исключают друг друга. С их помощью стороны могут урегулировать существующие между ними разногласия без вынесения судом обязательного решения. Введение судебного примирения в российском гражданском судопроизводстве позволяет разнообразить механизмы защиты прав и законных интересов участников гражданского оборота и предоставляет сторонам возможность выбирать между различными примирительными процедурами соответствующую и отвечающую их интересам. Кроме того, представляется, что судебное примирение и медиация могут применяться последовательно. Сначала стороны могут применять процедуру медиации, а в случае ее безуспешности – прибегнуть к процедуре судебного примирения.

СУДЕЙСКАЯ ДИСКРЕЦИЯ В ЦИВИЛИСТИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ

Анастасия Андреевна Жеронкина,

студентка 392 группы ЮИ АлтГУ,

научный руководитель: к.ю.н., доцент кафедры трудового,

экологического права и гражданского процесса АлтГУ,

М.А. Боловнев

Несмотря на возрастающий в научном сообществе интерес к судебскому усмотрению как к правовому институту, вопросы применения и пределов судебного усмотрения остаются неисследованными в достаточной мере. Судейское усмотрение, действительно, является предметом рассмотрения множества научных работ²⁷, но, оставаясь исследуемым исключительно в научной плоскости, приводит к противоречивым решениям в правоприменительной практике. Судейское усмотрение и его применение на практике приобретают все большую актуальность ввиду динамизма развития общественных отношений, совершенствования и расширения норм как материального, так и процессуального права.

Исторически понятие судебного усмотрения, равно как и его роль как процессуального института трактовалось и воспринималось неоднозначно: разумно процитировать показательные высказывания как Ф. Бэкона – «Лучший закон есть тот, который менее всего предоставляет произволу судьи, а лучший судья есть тот, который менее всего оставляет на собственное свое усмотрение»²⁸, так и Ш. Монтескье – «судьи народа <...> – не более как уста, произносящие слова закона»²⁹, отрицавших как возможность и необходимость существования судебного усмотрения, так и его применения. Изложенный подход нашел свое развитие в эпоху правового (юридического) позитивизма, призна-

²⁷ Основательные исследования вопроса судебской дискреции и ее пределов нашли свое отражение в ряде работ, ставших классическими, в частности: Папкина О.А. Усмотрение суда. - М.: Статут, 2005. - 413 с.; Абушенко Д.Б. Судебное усмотрение в гражданском и арбитражном процессе. – М.: Норма, 2002.; Барак Аарон. Судейское усмотрение. Перевод с английского. М.: Издательство «НОРМА», 1999. – 376 с.

²⁸ Бэкон Ф. О достоинстве и усовершенствовании наук. - СПб., 1874. - Ч. 1. - С. 596.

²⁹ Монтескье Ш. О духе законов // Избранные произведения. - М., 1955. - С. 297.

ющего в качестве правовых лишь нормы, формализованные государством, и рассматривающего систему права как законченное целое, а само правоприменение – как логическое толкование воли законодателя. Ряд авторов в реализации судебской дискреции усматривают осуществление судами правотворческой деятельности.³⁰ Тем не менее, действующее законодательство не предусматривает «сотворения права» судом – хотя бы ввиду того, решение суда должно быть законным и обоснованным.

Итак, буквальное следование прямому смыслу закона, сообразное с формальным его толкованием и исключением применения судебское усмотрения не способно обеспечить в полной мере реализацию задач, поставленных самим законодателем перед гражданским судопроизводством, выраженных в ст. 2 ГПК РФ – правильного и своевременного рассмотрения и разрешения гражданских дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав. Ершов В.В. утверждает: «Судья в современном обществе не может оставаться безликим исполнителем буквы закона: он должен <...> творчески применять действующее законодательство, опираясь в своей работе на демократические принципы права, развитое правосознание и жизненный опыт»³¹.

Ввиду объективной и доказанной невозможности законодательства предусмотреть весь спектр уже существующих и вновь формирующихся отношений, подлежащих правовому регулированию, обретает свою актуальность судебское усмотрение, состоящее в выборе судьей варианта решения правового вопроса и осуществляемое сообразно с принципом законности. Вопрос пределов судебного усмотрения в цивилистическом процессе был в значительной мере исследован отечественными учеными-правоведами: в частности, О. А. Папкина среди них называет категории справедливости, добросовестности, разумности, целесообразности и нравственности (интерпретируя обозначенные оценочные понятия), осуществляет разделение границ выбора судом варианта решения на общие (закрепленные нормативно и носящие обобщающий характер) и специаль-

³⁰ Лозовская Л. С. О судебском правотворчестве // Сибирский юридический вестник. 2004. №1. - С. 3-7.

³¹ Ершов В.В. Судебное правоприменение (теоретические и практические проблемы) - М., 1991. - С. 3.

ные (отражающие особенности применения дискреции при рассмотрении и разрешении конкретного дела в суде).³²

Что касается обозначенных оценочных категорий, стоит отметить, что нередко они используются «во вред». Предлагаем рассмотреть данный вопрос на примерах из судебной практики по спорам, касающихся компенсации морального вреда. Обычная практика судов по компенсации морального вреда в России такова, что иногда кажется, что такого института в России не существует вовсе – взыскиваемые суммы чаще всего носят символический характер.

В качестве примера можно привести Решение № 2-3144/2020 2-3144/2020~М-2785/2020 М-2785/2020 от 14 июля 2020 г. по делу № 2-3144/2020 Центрального районного суда г. Барнаула, где заявитель требует компенсации морального вреда за незаконное уголовное преследование от Управления Федерального Казначейства (судом в качестве соответчика привлечено Министерство Финансов РФ); ему было предъявлено обвинение по ч. 2 ст. 105 УК РФ. Приговором суда заявитель был оправдан, за ним признано право на реабилитацию. Суд признал, что само по себе незаконное уголовное преследование не могло не причинить моральных переживаний истцу. Тем не менее, суд счел справедливым и разумным взыскать с РФ в лице Министерства Финансов РФ компенсацию морального вреда в размере 10000 рублей, вместо заявленных четырехсот тысяч – сомнительной является соразмерность этой суммы моральным переживаниям, обусловленными уголовным преследованием.

Разумеется, такое положение вещей не может способствовать восстановлению нарушенных прав и суд не всегда принимает во внимание степень вины нарушителя, характер физического и нравственного страдания истца и другие возможные факторы.

Представляется, что причина существующей научной дискуссии о пределах судейского усмотрения и противоречивости судебных решений лежит в отсутствии конкретизации и формулировки как самого понятия судейского усмотрения, так и его пределов в актах высших судебных органов Российской

³² Папкова О.А. Усмотрение суда. - М.: Статут, 2005. - С. 67-69

Федерации. Дополнение законодательства нормами права, пусть даже и в общих чертах раскрывающих понятие и пределы судебной дискреции, пронизывающей «красной нитью» как гражданский, так и арбитражный процесс, было бы избыточным: слишком велико число форм, которое она приобретает. В связи с этим целесообразна рекомендация Верховному Суду РФ о разъяснении, конкретизации и очерчивании пределов судебного усмотрения в своих постановлениях с целью преодоления и разрешения противоречий, возникающих в судебной практике и повышения степени эффективности правосудия.

Отдельно хотелось бы отметить, что традиционно российские судьи привыкли иметь в качестве ориентира стандарты установленной единой судебной практики. Однако по делам, рассматриваемым с применением дискреции, таких стандартов существовать, на наш взгляд, не должно. Каждое такое дело требует индивидуального подхода, и подгонять такие дела под стандартные и единообразные правила рассмотрения невозможно.

Представляется пагубным также такое явление, как фактическая зависимость судей от вышестоящего руководства. Судьи в таких условиях являются не самостоятельными и не могут принимать гибких и смелых решений.

В заключение уместно привести цитату русского правоведа Муромцева С. А., указывающего на необходимость выбора судьей надлежащего подхода к каждому делу: «Если закон выражается общими правилами, то дело судьи в каждом конкретном случае придать такому общему правилу особый смысл, сообразный с условиями случая»³³.

³³ Муромцев С. Право и справедливость // Северный вестник. – 1892. - №2. – С. 258.

ПОСЛЕДСТВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ФИКЦИЙ В ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

Анастасия Сергеевна Капустян,
магистрантка 3.101мз-4 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: докт. юрид. наук,
зав. кафедрой трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

И.В. Рехтина

Как уже отмечалось многими юристами, изучающими правовую фикцию в гражданском процессе, само применение правовой фикции в гражданском судопроизводстве вызвано общеправовыми целями. Отсюда вытекает необходимость понимания возможных правовых последствий применения фикций.

Проанализировав судебную практику можем сделать вывод, что последствия применения правовых фикций различны и зависят прежде всего от вида правовых фикций. В качестве таких последствий могут выступать следующие: применение санкции в виде выводов суда в пользу другой стороны, в данном случае суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны, а так же признать установленным или опровергнутым факт, для выяснения которого была назначена судебная экспертиза без ее проведения; рассмотрение дела в отсутствие одной из сторон; рассмотрение дела в порядке заочного производства.

Отсюда вполне логично вытекает вопрос соотношения гражданско-правовой ответственности и последствий применения фикций, можно ли рассматривать правовую фикцию, как меру гражданско-правовой ответственности. Во-первых, меры гражданско-правовой ответственности носят компенсационный характер, это конкретные имущественные претерпевания, таким образом говоря об гражданско-правовой ответственности мы говорим о реальности са-

мой ответственности, в то время как фикции, находятся в противоположной сфере. В данной ситуации вступает сама специфика фикций как положений, заведомо неистинных и сознательно используемых.

Гражданско-правовая ответственность наступает в виде лишений имущественного характера. Последствия применения фикций влияют на имущественное положение лица только косвенно, сами по себе последствия способны лишь ограничить в чем то лицо, действующее в процессе ненадлежащим образом, например при применении такого последствия фикций, как рассмотрения дела в отсутствие одной из сторон, отсутствующая сторона ограничивается в своих правах в состязательности процесса. Но при этом в данной ситуации отсутствуют имущественные потери, как при применении мер гражданско-правовой ответственности.

Так же у мер гражданско-правовой ответственности и фикции разное целевое назначение, если мы говорим о применении фикций, то цель – прежде всего в создании необходимых условий для своевременного и справедливого рассмотрения и разрешения гражданского дела. В то же время гражданско-правовая ответственность, как и другие виды юридической ответственности, выполняет воспитательную функцию, под которой подразумевается осуждение противоправного поведения, что способствует предотвращению совершения правонарушений в будущем, заставляя воздерживаться от совершения действий, нарушающих права других участников гражданско-правовых отношений.

Как ранее отмечала Душаткина Л.А основной целью фикций выступает прежде сохранение логики развития самой процедуры, преодоление же процессуальной недисциплинированности выступает лишь как дополнительный мотив.

Юридические фикции вписываются в структуру правовой реальности как необходимые средства ее конструирования и могут классифицироваться в зависимости от их обусловленности теми или иными реалиями.

Из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что последствия применения правовых фикций в гражданском судопроизводстве нельзя считать одной из мер гражданско-правовой ответственности.

ТАЙНА СОВЕЩАНИЯ СУДЕЙ В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Артём Александрович Кондратьев

студент 391 группы, ЮИ АлтГУ

научный руководитель: докт. юрид. наук,

доцент кафедры трудового, экологического права

и гражданского процесса АлтГУ

И.В. Рехтина

Как установлено ГПК РФ, суд с целью принятия итогового акта применяет совещательную комнату³⁴. Нарушение особых правил здесь является прямой причиной отмены решения.

Наиболее распространены случаи отмены, когда суд отправился в совещательную комнату вечером одного дня, а решение выносилось на следующий день³⁵. Однако удаляясь в совещательную комнату, судья не всегда готов моментально сформулировать резолютивную часть решения, однако такая «неготовность» не влияет на качество правосудия³⁶.

Кроме вышеприведенных ситуаций, нарушением тайны совещательной комнаты на практике признается наличие доступа посторонних субъектов

³⁴ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 нояб. 2002 г. № 198-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 18 ноября 2002 г. N 46 ст. 4532.

³⁵ Воронцова И. В, Сушкова Г. А. К вопросу о принципе тайны совещания судей // Марийский юридический вестник. 2017. №1 (20). – с.111-114.

³⁶ Зайцев В. П. Суть тайны совещательной комнаты: возможности ее соблюдения и нарушения // Арбитражный и гражданский процесс. 2005. № 7. – URL: <https://www.lawmix.ru/comm/799>

в помещение, в котором суд проводит совещание, взаимодействие судей с кем-либо и т.д.

Однако практика изобилует и обратными примерами. Так, в одном из дел апелляция указала, что время, которое суду надлежит потратить в совещательной комнате нормативно не установлено, а значит, скоротечность совещания не может само по себе становиться основанием отмены решения.

Особой проблемой указанного основания отмены судебных решений выступает недостаточная доказательственная база стороны, подающей жалобу.

Действительно, лицо, считающее, что тайна была нарушена, зачастую не может привести весомых аргументов, т.к. не имеет возможности контролировать судью. А суды апелляционной инстанции нередко применяют следующий оборот: «...По результатам проведенной служебной проверки доводы жалобы представителя истца о нарушении тайны совещательной комнаты не нашли своего подтверждения...»³⁷

По вышеназванным причинам ряд исследователей аргументируют необходимость отмены тайного совещания судей³⁸.

Высказывается и смежная позиция – некоторые авторы не видят логики в закреплении нарушения тайны совещания судей в статусе безусловного основания для отмены судебного решения, называя такой подход предпосылкой к процессуальным злоупотреблениям со стороны участвующих в деле лиц. В правоприменении обнаруживаются примеры, когда в качестве доводов приводятся открытое окно, приоткрытая дверь и т.п.³⁹.

Кроме того, актуальный уровень информатизации серьезно осложняет как само соблюдение тайны, так и проверку его соблюдения.

Имеет проблемы и непосредственно гражданско-процессуальное законодательство. Так, УПК РФ предусматривает, что по окончании рабочего времени,

³⁷ Апелляционное определение № 33-4270/2015 от 3 июня 2015 г. по делу № 33-4270/2015 – URL: <https://sudact.ru/regular/doc>

³⁸ Боннер А. Т. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Проблемы применения. М.: ЛексЭст, 2005. – с.101-103.

³⁹ Батурина Н. А. Тайна совещательной комнаты: реальность или видимость // Российский судья. 2014. № 2. - С. 42-44.

а также в течение рабочего дня суд вправе сделать перерыв для отдыха с выходом из совещательной комнаты. ГПК РФ аналогичного порядка не предусматривает.

Гораздо важнее оградить судью от постороннего воздействия до начала судебного заседания, а не тогда, когда он находится в совещательной комнате⁴⁰. Кроме того, нерационально реагировать на любые нарушения тайны совещания судей.

Одним из путей решения названных проблем могут стать предложения А.А. Иванова по замене ее подробными правилами поведения судьи в случае, если на него в той или иной форме оказывалось давление. Однако это не снимает уже существующих противоречий. По сути, мы по-прежнему возлагаем основное бремя соблюдения тайны совещания на самих судей, при том что у сторон не появляется новых способов их контроля или новых путей получения доказательств нарушений.

На основании этого, можно сделать следующие предложения и рекомендации:

1) Необходимо в целом изменить подход к вопросу – нарушение тайны совещания судей должно влечь отмену судебного акта лишь тогда, когда такое нарушение было существенным.

2) Требуется унифицировать УПК РФ и ГПК РФ в плане возможности выхода судей из совещательной комнаты во время перерыва.

⁴⁰ Иванов А. А. За семью печатями, или Тайна совещательной комнаты – URL: https://www.garant.ru/ia/opinion/author/ivanov_anton/613040/

АУДИО- И ВИДЕОЗАПИСИ КАК СРЕДСТВА ДОКАЗЫВАНИЯ

Вадим Андреевич Стародубов,

студент 393 группы, ЮИ АлтГУ

научный руководитель: докт. юрид. наук,
зав. кафедрой трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

И.В. Рехтина

Судебный процесс, как институт разрешения спора граждан, не стоит на месте. Ещё не так давно человечество применяло разнообразнейшие пытки и причудливые ритуалы, чтобы выяснить, какая из спорящих сторон является истинно правой. Сегодня же ситуация кардинальным образом поменялась.

Ещё в прошлом веке ГПК РСФСР 1964 года и АПК РФ 1995 года не предусматривали в своём содержании такие средства доказывания, как видео- и аудиозаписи, однако на практике достаточно часто применялось исследование данных источников информации для установления обстоятельств арбитражных и гражданских дел. Например, А.Т. Боннер отмечал, что суды в своей деятельности исходят из несуществующего в законе, но де-факто сложившегося на практике регламента и обозначил это термином «фактическая процессуальная деятельность»⁴¹.

Только в 2002 году ГПК РФ и АПК РФ законодательно разрешили использование аудио- и видеозаписей, как средств доказывания для установления обстоятельств в гражданских и арбитражных делах. Так, ч. 1 ст. 55 ГПК РФ и ч. 2 ст. 64 АПК РФ относят аудио- и видеозаписи к числу законодательно допустимых средств доказывания.

Для исследования аудио- и видеозаписей как доказательств в гражданском и арбитражном процессе необходимо дать определение понятия «доказатель-

⁴¹Боннер А. Т. Гражданский процессуальный закон и фактическая процессуальная деятельность // Труды Всесоюзного юридического заочного института. М., 1977. Т. 51. – 45-59 с.

ства» в гражданском процессе. Данное определение закреплено как в ч. 1 ст. 55 ГПК РФ, так и в ч. 1 ст. 64 АПК РФ и сводится к тому, что доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для правильного рассмотрения и разрешения дела.

Перечень доказательств, закрепленный в ГПК РФ и АПК РФ, является исчерпывающим. К ним относятся: письменные и вещественные доказательства, объяснения лиц, участвующих в деле, заключения экспертов, консультации специалистов, показания свидетелей, аудио- и видеозаписи, иные документы и материалы. В соответствии со ст. 89 АПК: «иные документы и материалы допускаются в качестве доказательств, если содержат сведения об обстоятельствах, имеющих значение для правильного рассмотрения дела».

Иные документы и материалы могут содержать сведения, зафиксированные как в письменной, так и в иной форме. К ним могут относиться материалы фото- и киносъемки, аудио- и видеозаписи и иные носители информации, полученные, истребованные или представленные в порядке, установленном АПК РФ (ч. 2 ст. 89 АПК). В данном случае перечень доказательств, закреплённый в АПК РФ, уже не кажется таким уж и исчерпывающим, а, напротив, формулировка «иные документы и материалы» позволяет относить данный перечень к открытому.

В Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, одобренной решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 8 декабря 2014 года⁴², отмечается, что при введении в законодательство неисчерпывающего перечня доказательств происходит размывание видов доказательств, а как следствие, отсутствие единого подхода в оценке достоверности доказательств.

Развитие современных технологий происходит очень стремительно, а потому необходимо более расширительное толкования перечня аудио- и видеозаписей, которые могут являться доказательствами в судебном разбирательстве.

⁴² СПС «Консультант плюс»

Так, аудио- и видеозаписи могут быть созданы при самых разнообразных обстоятельствах, а именно: профессиональными видеооператорами и журналистами, при осуществлении деятельности; сотрудниками службы спасения, медицинскими работниками и иными лицами, стремящимися с помощью видеозаписи более точно зафиксировать ход своих действий; физическими лицами и иметь чисто бытовой характер; записи с камер видеонаблюдения⁴³. Также аудио- и видеозаписи могут быть созданы сотрудниками ГИБДД, при осуществлении своих полномочий, записи физических лиц с наружного и внутреннего видеорегистратора.

Таким образом, обстоятельства, при которых осуществлялась аудио- и видеозапись, должны быть указаны в ходатайствах о приобщении и исследовании в судебном заседании, а лицо, производившее данную запись, при возникновении необходимости может быть допрошено в судебном заседании.

Имеющийся в ГПК РФ регламент исследования аудио- и видеозаписи (ст. 77, ст. 185 ГПК РФ) как доказательства в гражданском процессе, требует отдельного внимания. Статья 77 ГПК РФ, обязывает лицо, представляющее аудио- и (или) видеозаписи на электронном или ином носителе либо ходатайствующее об истребовании, указать когда, кем и в каких условиях осуществлялись записи. Согласно ч. 2 ст. 185 ГПК РФ, воспроизведение аудио- или видеозаписи осуществляется в зале судебного заседания или ином специализированном оборудованном для этой цели помещении с указанием в протоколе судебного заседания признаков воспроизводящих источников доказательств и времени воспроизведения. После чего суд заслушивает объяснение лиц, участвующих в деле. При необходимости воспроизведение аудио- и видеозаписи может быть повторено полностью либо в какой-либо части. Также, в соответствии с ч. 3 данной статьи, суду в целях выяснения содержащихся аудио- и видеозаписи сведений разрешено привлекать специалиста, при необходимости назначать экспертизу. Статья 78 ГПК РФ регулирует хранение и возврат носителей аудио- и видеозаписей и носит вспомогательно-технический характер. В соот-

⁴³ Боннер А.Т. Традиционные и нетрадиционные средства доказывания в гражданском и арбитражном процессе: монография. – М.: Проспект, 2014. – 341 с

ветствии с ч. 1 ст. 157 ГПК РФ суд при рассмотрении дела обязан непосредственно исследовать доказательства по делу, а именно прослушать аудиозаписи и просмотреть видеозаписи. При этом стоит иметь в виду, что неисследование аудио- или видеозаписи в судебном заседании является одним из оснований для отмены судебного решения.

По нашему мнению, порядок исследования и представления аудио- и видеозаписей нуждается в более чёткой регламентации. Решение данного вопроса может быть разбито на несколько этапов.

Во-первых, необходимо включить в ст.77 ГПК РФ требование о предоставлении письменной «расшифровки» в случае предъявления стороной аудио- или видеозаписи, так как прослушиваемая аудиозапись, часто непонятна и речь в ней неразборчива. Но здесь также стоит ввести определённую ответственность за дачу заведомо ложной «расшифровки», которая, очевидно, не совпадает с содержанием прослушиваемого или просматриваемого материала.

Во-вторых, согласно ч.2 ст.162 АПК РФ: «Воспроизведение аудио- и видеозаписей проводится арбитражным судом в зале судебного заседания или в ином специально оборудованном для этой цели помещении». Судья, просматривая видеозапись, должен воспринимать и правильно извлекать информацию, содержащуюся в данном источнике доказательств, и делать обоснованные выводы, то есть сюжет видеозаписи, должен восприниматься им как единое целое. Но, к сожалению, не все залы суда в Российской Федерации полностью оборудованы под детальное изучение подобных доказательств путём их непосредственного воспроизведения во время судебного процесса. Выходом из данной ситуации будет являться оснащение залов суда современным оборудованием, позволяющим производить подобные действия по исследованию аудио- и видеозаписей, либо же выделение специально оборудованных для этого помещений непосредственно в здании суда.

В-третьих, необходимо разобраться с вопросом допустимости использования в гражданском и арбитражном процессе любой аудио- и видеозаписи в качестве доказательства, так как отсутствие в законодательстве требований к условиям фиксации аудио- и видеозаписей допускает ситуации, при которых

в судебном заседании может быть исследована любая аудио- и видеозапись, при условии, что она была произведена в рамках закона. Но на практике очень часто случаются ситуации, когда судами допускаются к исследованию аудио- и видеозаписи, сделанные с грубейшими нарушениями законодательства, либо же наоборот, когда такие источники информации отклоняются как средства доказывания без достаточных на то оснований. Во всяком случае, с наработкой соответствующей судебной практики по использованию аудио- и видеозаписей как доказательств эта проблема решится сама собой путём выработки соответствующего подхода к вопросу исследования данных источников информации.

ОБЖАЛОВАНИЕ СУДЕБНЫХ АКТОВ КАК РАЗНОВИДНОСТЬ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО РЕЖИМА

Евгений Игоревич Тимофеев,
аспирант кафедры
трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

Неотъемлемыми особенностями цивилистического процесса являются его динамика и стадийность⁴⁴. Учитывая специфику деятельности на различных этапах процесса, в цивилистических процессуальных кодексах (Гражданский процессуальный кодекс РФ, Арбитражный процессуальный кодекс РФ, Кодекс административного судопроизводства РФ) каждой такой стадии посвящён отдельный блок нормативного регулирования, составляющий самостоятельные институты.

Обозначенные институты призваны упорядочивать процесс в целях эффективной защиты прав и законных интересов участников судебного спора. Это предполагает с одной стороны наличие действенных механизмов реализации

⁴⁴ Актуальные проблемы гражданского и административного судопроизводства / Д.Б. Абушенко, К.Л. Брановицкий, С.К. Загайнова и др.; под ред. В.В. Яркова // СПС КонсультантПлюс

права лица на правильное разрешение спора и его исполнение, а с другой стороны сокращение совершения дополнительных действий суда по однажды разрешенному компетентным судом делу.

Отсюда большинство институтов-стадий цивилистического процесса построены по типу режимов-изъятий из правил производства в суде первой инстанции: апелляционное, кассационное, надзорное производство. Данная особенность выражается в применении правил производства в суде первой инстанции в усеченном виде и сокращение более полной формы рассмотрения, что, в конечном счёте, допустимо квалифицировать как неблагоприятствование процессуальным действиям по изменению уже вынесенного судебного акта по спору в интересах соблюдения принципов процессуальной экономии и правовой определенности.

Цивилистический процессуальный режим в свою очередь можно обозначить как особый порядок правового воздействия на определенную группу административных, арбитражных и гражданских процессуальных правоотношений направленный на побуждение к определенному варианту поведения или предостережение участников таких отношений от определенного варианта поведения, имеющего юридическую значимость, создаваемый особым набором средств правового регулирования.

Исходя из изложенного, необходимо отметить, что процессуальный режим как один из инструментов правового регулирования⁴⁵ (воздействия), позволяет выстраивать строгую пирамидальную систему проверки и обжалования судебных актов. Данная система, благодаря средствам правовых режимов, имеет более сокращенную систему рассмотрения и разрешения дела, в сравнении с первой инстанцией, что служит реализации принципов процессуальной экономии, правовой определенности, законности и окончательности принятого судебного решения.

При этом в зависимость от уровня обжалования сужаются процессуальную возможности сторон и компетенция соответствующего суда от апелляционного

⁴⁵ Беляева Г.С. Правовой режим: общетеоретическое исследование [Текст]: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01 / Г.С. Беляева. Курск, 2013. С. 17.

до надзорного производства, что в свою очередь уменьшает шансы заинтересованных лиц на обжалование судебного акта и предостерегает их от широкого применения института обжалования. Средствами обеспечения режима являются нормативное установление полномочий судов проверочных инстанций; пределов рассмотрения ими дел (наличие предмета обжалования, проверка законности и (или) обоснованности); применение института судебных расходов (направлен на компенсацию расходов в связи с необоснованными обращениями по обжалованию судебных актов); возможность последующей отмены судебных актов, выходящих за пределы полномочий проверочных инстанций.

В то же время, исходя из специфики процессуальной деятельности по отдельным вопросам, не все стадии гражданского процесса являются режимными. Так, некорректно относить такие стадии гражданского процесса как производство по новым или вновь открывшимся обстоятельствам и исполнительное производство к режимам. Последние, в сравнении с приведенными ранее, не оказывают особого отличного влияния на участников процессуальных отношений через ограничение или расширение их процессуальных возможностей и деятельности в целях побуждения к определенному варианту поведения. В то же время это не лишает такие стадии процесса наличия самостоятельного нормативного регулирования, механизма, условий, а также правовых гарантий их реализации.

Таким образом, в рамках стадий процесса допустимо выделять процессуальные режимы обжалования судебных актов. Цивилистический процессуальный режим обжалования в таком случае можно обозначить как особый порядок правового воздействия на административные, арбитражные и гражданские процессуальные правоотношения по обжалованию судебных актов направленный на предостережение участников таких отношений от оспаривания актов судов первой инстанции путем ограничения их процессуальных возможностей.

РАДЕЛ II. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

ВЫПЛАТА ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В «КРИПТОВАЛЮТЕ»: ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Вячеслав Вячеславович Агапушкин,

студент 3912 группы, ЮИ АлтГУ

Юлия Анатольевна Михайленко,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедры трудового, экологического права

и гражданского процесса АлтГУ

Стремительный научно-технический прогресс приводит к появлению новых технологий. Одним из таких нововведений стало появление «криптовалюты», в связи с чем закономерно возникает вопрос о возможности ее использования для оплаты труда.

В Федеральном законе от 31 июля 2020 года № 259-ФЗ «О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Закон о цифровых финансовых активах) даются определения цифровых финансовых активов и цифровой валюты. Последней признается совокупность электронных данных, содержащихся в информационной системе, которые предлагаются или могут быть приняты в качестве средства платежа, не являющегося денежной единицей России, иностранного государства или международной денежной или расчетной единицей, или в качестве инвестиций и в отношении которых отсутствует лицо, обязанное перед каждым обладателем таких электронных данных (за исключением оператора или узлов информационной системы, обязанных только обеспечивать соответствие порядка выпуска и осуществления действий по внесению или изменению записей в такую информационную систему ее правилам).

Кроме того, в статье 14 того же закона указывается, что следует понимать под «организацией выпуска», «выпуском» и «организацией обращения» цифровой валюты.

В целом данное определение не раскрывает природы цифровой валюты как объекта гражданских прав. Однако указанный закон одновременно вносит изменения в иные федеральные законы, и для целей, определяемых соответствующими законами, цифровая валюта условно рассматривается как имущество (ст.17, 19, 21, 22 Закона о цифровых финансовых активах)⁴⁶.

До принятия Закона о цифровых финансовых активах судебная практика относилась «криптовалюту» к иному имуществу. В широко известном постановлении Девятого арбитражного апелляционного суда от 4 февраля 2020 года приводится следующее обоснование: из ст. 128 ГК РФ следует, что к объектам гражданских прав относятся вещи, иное имущество, в том числе имущественные права (включая безналичные денежные средства, бездокументарные ценные бумаги, цифровые права); результаты работ и оказание услуг; охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации; нематериальные блага. По мнению суда, «криптовалюта» не может быть однозначно расценена как «актив», «суррогат» или «информация», поскольку соответствующее понятие не зафиксировано в законодательстве, а относится к иному имуществу⁴⁷.

Возможность использования цифровой валюты в качестве средства платежа сближает ее с понятием денег. В научной литературе отмечается, что присутствие в определении «цифровая валюта» термина валюта, который приводится в ст. 140 ГК РФ в качестве синонима денег, также говорит о близости к денежной природе⁴⁸. Однако статьей 14 Закона о цифровых финансовых активах установлен запрет на использование цифровой валюты в качестве встречно-

⁴⁶ Такие оговорки имеются в следующих федеральных законах: «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма» (ст. 3), «О несостоятельности (банкротстве)» (ст. 2), «Об исполнительном производстве» (ст. 68) и «О противодействии коррупции» (ст. 8).

⁴⁷ Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 04.02.2020 № 09АП-76537/2019 по делу № А40-164942/2019

⁴⁸ Александрова Н. С. Соотношение понятий «цифровые права», «цифровая валюта» и «цифровой финансовый актив» // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 6. С. 28-31.

го представления за передаваемые товары (работы, услуги) или иного способа, позволяющего предполагать оплату цифровой валютой товаров (работ, услуг). В определении цифровой валюты сделан специальный акцент на отсутствие лица, обязанного перед обладателями таких электронных данных (за исключением обязанностей обеспечивать соответствие порядка их выпуска и осуществления в их отношении действий по внесению (изменению) записей в информационную систему), что уменьшает финансовую привлекательность таких активов.

В то же время Правительство РФ в апреле 2022 года утвердило Концепцию законодательного регулирования оборота цифровых валют⁴⁹ (далее – Концепция), которая предполагает внесение достаточно радикальных изменений в законодательство, направленных на формирование легального рынка криптовалют. Для защиты интересов инвесторов предлагается создать условия для лицензирования криптовалютных площадок, которые будут обязаны иметь финансовые подушки безопасности по ликвидности и достаточности капитала. Все это позволяет сделать вывод об отсутствии окончательно сформированного единого подхода государства к цифровой валюте.

Правовое регулирование отношений по поводу оплаты труда базируется на сочетании централизованного и децентрализованного, включая договорный, методов. Одной из государственных гарантий по оплате труда работников является ограничение оплаты труда в натуральной форме (ст. 130 ТК РФ).

Детально формы оплаты труда регламентируются ст. 131 ТК РФ, которая допускает выплату заработной платы, по общему правилу, в валюте Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством о валютном регулировании и валютном контроле, и в иностранной валюте. Кроме того, договорами о труде может быть установлена возможность выплаты части заработной платы в иных формах, не противоречащих законодательству России и международным договорам. Кроме заранее согласованной коллективным или инди-

⁴⁹ Правительство России : официальный сайт / новости (8 апреля 2022 г.) URL: <http://government.ru/news/44519/> (дата обращения 11.05.2022)

видуальным договором возможности, требуется письменное заявление работника о применении такой формы. Очевидно, криптовалюту можно рассматривать в контексте выплаты заработной платы в неденежной форме.

Действовавший в России до 2002 г. КЗоТ РФ не предусматривал неденежную форму оплаты труда, что, как справедливо отмечала Н.М. Саликова, более соответствует уровню современного состояния мировой экономики⁵⁰. А.М. Лушников, М.В. Лушникова констатировали, что в большинстве европейских государств запрещена выплата заработной платы в неденежной форме⁵¹. Вместе с тем, Международная организация труда признавала практику выплаты части заработной платы в натуральной форме в случаях, если это предусмотрено национальным законодательством или социально-партнерскими соглашениями, допустимой (ст. 4 Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы»⁵²).

Перечень юридически значимых обстоятельств, при наличии которых выплату заработка в неденежной форме можно считать обоснованной, содержится в п. 54 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁵³. Указанные критерии учитывают как требования ст. 131 ТК РФ, так и требования, установленные МОТ:

а) добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением. Работник вправе выразить согласие как на конкретную выплату, так и на получение части заработной платы в натуральной форме в течение определенного срока. При этом работник вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

⁵⁰ Саликова Н.М. Об установлении минимальных государственных стандартов в области оплаты труда в государствах-членах ЕврАзЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 26–28.

⁵¹ Лушников А., Лушникова М. Основная гарантия по оплате труда работников: история, теория, практика // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 3. С. 26–34.

⁵² Принята в г. Женева 01.07.1949, ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР N 31 от 31 января 1961 г.

⁵³ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (с изм. и доп. от 24 ноября 2015 г. № 52) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 8 апр.; 2015. 30 нояб.

б) выплата в неденежной форме не превышает 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) такая форма является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельском хозяйстве);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу. При этом не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

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.

Представляется, что соответствие «криптовалюты» критериям, указанным в пункте «г» достаточно сложно обосновать. Ранее указывалось на установленные ограничения ее оборотоспособности. Но даже в случае реализации предложенной Правительством РФ Концепции остается вопрос о полезности такой выплаты. Как в ст. 20 Закона о цифровых финансовых активах, так и в Концепции подчеркивается, что обладание цифровой валютой связано с высокими рисками, ее приобретение может привести к потере внесенных денежных средств. Таким образом, соответствующая часть зарплаты может быть утеряна в полном объеме.

С учетом изложенного, можно сделать вывод, что по действующему законодательству замена части заработной платы криптовалютой невозможна, так как она не соответствует ряду требований, предъявляемых к такого рода выплатам.

ОСОБЕННОСТИ ПРИЁМА НА РАБОТУ ЖЕНЩИН

Анна Андреевна Боженова,
студент 301 группы, ЮИ, АлтГУ
научный руководитель: канд. юр. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ
И.А. Прасолова

Одной из проблем, существующих в трудовых правоотношениях, является проблема дискриминация по гендерному признаку. Из норм ТК РФ следует то, что женщины наравне с мужчинами имеют доступ к труду и различным профессиям. Однако на практике встречаются исключения из общего правила.

Как известно в России женщинам доступны далеко не все существующие профессии. Перечень запрещенных для женщин работ определен Приказом Минтруда России «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» от 18.07.2019 г.⁵⁴ До принятия данного нормативного правового акта действовало Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».⁵⁵ Характерно то, что какого-либо правового акта или хотя бы имеющих правовое значение документов, способных подтвердить реальность данного вреда, не существовало. Ввиду критики Постановления как со стороны правоведов, так и со стороны работодателей нормативный правовой

⁵⁴ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 мая 2021 г. N 313н "О внесении изменений в приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. N 512н "Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин" // Официальный интернет-портал правовой информации(www.pravo.gov.ru) 15 августа 2019 г.

⁵⁵ Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2000.- 6 марта. - № 10. - Ст. 1130.

акт утратил юридическую силу, вследствие чего и был принят Приказ Минтруда от 18.07.2019 г. Необходимо отметить, что в акте 2019 года уже не используется термин «запрещенные работы», который в своей сути прямо противоречит ст. 37 ТК РФ, гарантирующей свободу труда. Согласно Приказу Минтруда доступ женщин к ряду профессий является лишь ограниченным. По мнению Г.П. Азарова: ««ограничение» имеет нестандартный смысл и означает дозволение работодателю привлекать определенную категорию работников, а именно женщин, к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда, а также к подземным работам, но только не всегда, а в определенных случаях (условиях)». ⁵⁶ Столь же спорным представляется, например, п. 97 Приказа, в котором работа в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств ограничивается только в возрасте до 35 лет. Столь конкретный возрастной порог вызывает ряд вопросов, связанных в частности с логикой его установления. Следовательно, несмотря на большую прогрессивность и адаптированность под современные реалии, Приказ 2019 года все ещё сложно назвать совершенным.

Говоря о перспективах развития отечественного трудового законодательства в сфере расширения сфер, в которых на равных с мужчинами могут трудиться женщины, можно предположить, что полное исчезновение списка профессий ограниченных для женщин, скорее всего не произойдет. В то же время справедливым предполагается и предложение о том, что допустимой для отечественного права будет и предоставление свободы работодателю в плане выбора кандидата на ту или иную должность без необходимости создания государством неких директивных мер относительно указания на пол работника.

Говоря об особенностях приема женщин на работу, необходимо рассмотреть проблему необоснованного отказа в приёме на работу, с которым часто сталкиваются женщины при трудоустройстве. Особое внимание данной про-

⁵⁶ Азаров Г.П. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями // СПС КонсультантПлюс. 2012.

блеме российского трудового права уделяет Елена Вячеславовна Сыченко. По мнению автора, причиной подобного поведения работодателя является в первую очередь отсутствие заинтересованности в принятии на работу лица, располагающего правами на определенные социальные льготы.⁵⁷ Судебная практика доказывает то, что иногда женщинам отказывают в работе либо не указывая четкую причину, либо используя совершенно неправомерные аргументы. В особенности эта проблема проявляется при приеме на работу беременных женщин. Законодатель дает однозначную оценку подобной ситуации, квалифицируя ее как противоправную и нарушающую часть 3 ст. 64 ТК РФ, на практике же данная норма часто нарушается.

Исходя из приведенных фактов и судебной практики, можно сделать вывод о том, что, несмотря на законодательное закрепление запрета на дискриминацию по половому признаку и отказ в трудоустройстве на основании беременности работницы и уголовную ответственность за подобные деяния, данная проблема остается актуальной и в наше время. Как и в случае списка запрещенных профессий, достаточно трудно определить тенденции изменения анализируемой ситуации. Наиболее вероятным представляется то, что по мере снижения уровня гендерного неравенства и появления более строгого контроля со стороны государства, проблема неправомерного отказа в трудоустройстве либо заметно уменьшится, либо сойдет на нет.

Таким образом, особенности приема женщин на работу характеризуются рядом проблем. Одним из способов решения проблемы неправомерного отказа в трудоустройстве может стать ужесточение 145 статьи УК РФ, выражающееся в изменении наказания со штрафа на арест или лишения права занимать определенную должность. Что же касается вопроса о списке запрещенных профессий, то, на наш взгляд, признание данной нормы недействительной не будет иметь смысла, т.к. изменения от 2019 года уже значительно расширили права женщин в сфере работ, ранее запрещенных для них. Факт сокращения анализи-

⁵⁷ Сыченко Е. В. Проблема дискриминации женщин в трудовых отношениях. - М.: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2012. - С. 51-55.

руемого перечня даёт повод предполагать, что в дальнейшем он и вовсе прекратит своё существование, а на его место будет введен некий акт, регламентирующий уже просто особенности труда женщин в различных отраслях. Следовательно, мы можем утверждать о возможном снижении уровня дискриминации при приеме женщин на работу в будущем.

ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПРАВОМ СО СТОРОНЫ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Елена Викторовна Киселева,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового,
экологического права и гражданского процесса АлтГУ

Снежанна Федоровна Деуля,

студентка 303 группы, ЮИ АлтГУ

Исследование данной темы актуально, поскольку правовые злоупотребления, в том числе в трудовых правоотношениях, осложнены отсутствием в науке единства понимания природы и юридического содержания феномена «злоупотребление». Судебная практика показывает, что злоупотребления правом со стороны работодателя встречается не так часто, а вот работника намного больше. Данные вопросы требуют детального изучения.

Трудовое законодательство не содержит текстуального закрепления запрета злоупотребления правом. В Трудовом кодексе РФ, термин «злоупотребление» употребляется только в одном случае: ст. 355 Трудового кодекса РФ обязывает Федеральную инспекцию труда извещать соответствующие органы государственной власти в случае обнаружения факта нарушений, или злоупотребления, которые не входят в предмет трудового права. Других каких-либо определений относительно злоупотребления правом в трудовых отношениях Трудо-

вой кодекс РФ не дает, пределы осуществления трудовых прав теоретически и практически в нем не обозначены.

Ряд ученых полагают, что правовые последствия злоупотребления правом в трудовых отношениях обусловлены отсутствием в законодательстве о труде понятийного аппарата, а также правовых последствий злоупотребления правом⁵⁸. Следовательно, появляется необходимость сформировать в трудовом праве собственные правовые критерии применения соответствующей категории.

При этом, возникает спорный опыт применения по аналогии ст. 10 Гражданского кодекса РФ, которая определяет пределы реализации гражданских прав. Эта норма предусматривает запрет шиканы, то есть такие действия участников гражданских правоотношений, реализуемых с намерением умышленно причинить вред другому лицу, а также ограничение злоупотребления своими правами в иных формах. Применение подобной нормы из Гражданского кодекса РФ не предусмотрено законодательством о труде и фактически запрещено п. 3 ст. 2 Гражданского кодекса РФ.

По мнению ученых, учитывая специфику отрасли трудового права, ее значительный публично-правовой характер и направленность на обеспечение социальной защиты, применение норм гражданского права по аналогии видится крайне спорным, а положения Конституции РФ носят общий характер⁵⁹.

Некоторые ученые предлагают сформулировать три общих признака злоупотребления субъективным трудовым правом. Так, Е.М. Офман называет в качестве таковых: 1) недобросовестность поведения лица; 2) деяние совершается в рамках предоставленного законом субъективного трудового права; 3) целью является получение преимуществ по сравнению с другими правомочными субъектами и (или) причинение вреда, что не соответствует модели поведения, заложенной законодателем.

Перейдем непосредственно к примерам злоупотребления правом субъектами трудового права. Злоупотребление работодателя характеризуются как бо-

⁵⁸ Демидов Н.В., Ильин Е.А. Злоупотребление трудовыми правами со стороны работодателя: теория и судебная практика // Кадровик. – 2020. – №3. – С. 10.

⁵⁹ Офман Е.М., Дулатова Н.В. Злоупотребление правом с позиции гражданского права и трудового права // <https://cyberleninka.ru/article/n/zloupotreblenie-pravom-s-pozitsii-grazhdanskogo-prava-i-trudovogo-prava/viewer>

лее редкие в судебной практике, чем злоупотребления работника, но имеющие более разнообразные формы. Это вызвано наличием широких нормативных, дисциплинарных, организационных, информационных полномочий. Однако следует учитывать, что это количество выявленных злоупотреблений только тех, которые стали предметом рассмотрения суда.

Работник зачастую уклоняется от обращения за защитой прав, боится трудностей, не верит, негативно оценивает эффективность государственной инспекции труда и суда, имеет негативный опыт конфликтов с работодателем.

Ученые считают, что злоупотребление со стороны работодателя имеет ряд специфических черт и должно быть выделено в особую видовую категорию⁶⁰, поскольку работодатель признается в качестве более «сильной» стороны трудового отношения. В научной среде выделено несколько групп злоупотребления правом работодателем по признаку стадии трудового правоотношения: заключение, в процессе труда, расторжение трудового договора. Но приведенная типология достаточно условна: число категорий может быть большим, а некоторые казусы подпадают под различные группы⁶¹.

Нередки ситуации уклонения работодателя от исполнения обязанностей по оформлению увольнения. Причины такого поведения могут быть разными: нежелание терять исполнительного работника, неприязненные отношения, стремление препятствовать более выгодному трудоустройству. В любом случае, при соблюдении работником всех процедур, предусмотренных законодательством о труде, действия работодателя являются недобросовестными. Между тем, считаем, что неисполнение обязанностей работодателем, не всегда будут являться злоупотреблением права.

Михайленко Ю.А. приводит яркий пример злоупотребления. В судебном заседании было установлено, что А., «принятая» в результате внутреннего перевода на должность коммерческого директора (вместо увольняемого совместителя), продолжала совмещать ранее занимаемую ею должность и после

⁶⁰ Иоффе О.С., Грибанов В.П. Пределы осуществления субъективных гражданских прав // Советское государство и право. – 1964. – № 7. – С. 76–85.

⁶¹ Демидов Н.В., Ильин Е.А. Злоупотребление трудовыми правами со стороны работодателя: теория и судебная практика // Кадровик. – 2020. – №3. – С. 10.

увольнения совместителя вновь была переведена на нее. Затем должность коммерческого директора была сокращена. Такая кадровая политика явно свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны работодателя, осуществившего фиктивный перевод⁶². Однако, суд не усмотрел нарушения требований ст. 288 ТК РФ, указав, что издание приказа о сокращении работников относится к компетенции работодателя и суд не вправе входить в обсуждение вопросов расстановки кадров и обоснованности изменения штатного расписания.

Перейдем к злоупотреблениям со стороны работника. Как правило, они связаны с непредставлением какой-либо информации: уклонение работника от предоставления работодателю обязательной информации о состоянии своего здоровья в случае, когда это требуется по условиям работы. Также, несвоевременное представление работником работодателю документов, подтверждающих факт временной нетрудоспособности, не может служить основанием для признания конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул.

Стоит заметить, что проблема привлечения к ответственности за недобросовестное поведение работника осложнена тем, что трудовое законодательство предоставляет дополнительные гарантии определенным субъектам права, в частности беременным женщинам. В силу этого, даже при наличии в действиях признаков злоупотребления правом, в частности появления беременной на работе в состоянии алкогольного опьянения, суд не признает такое поведение злоупотреблением правом.

Приведем пример из судебной практики: сотрудница была уволена за прогул, так как несколько месяцев не выходила на работу. Позднее работодатель узнал, что она была беременна, и с ней нельзя было расторгнуть трудовой договор. Первая инстанция не стала восстанавливать работницу. Сотрудница злоупотребила своими правами, потому что вовремя не предупредила о беременности. Мосгорсуд такое решение не поддержал. То, что на момент увольнения не было известно о беременности сотрудницы, правового значения не имеет.

⁶² Михайленко, Ю. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: теория и практика // Известия Алтайского государственного университета. – 2018. – № 6(104). – С. 177-181. – DOI 10.14258/izvasu(2018)6-33.

Незнание работодателя не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных для беременных⁶³.

Подводя итоги, можно прийти к выводу: в судебной практике примеров злоупотребления правом со стороны работодателя встречается намного меньше, чем со стороны работника. Если сравнивать злоупотребление обеих сторон, то работник чаще старается скрыть какие-либо сведения, чтобы в дальнейшем воспользоваться своим правом вопреки запрограммированной законодателем цели, то работодатель действует более открыто. У работодателя в руках оказывается больше власти и механизмов воздействия на работника. То есть, работодатель может не совершать с целью давления на работника таких действий, которые по своей природе будут являться злоупотреблением правом.

Полагаем, чтобы исключить злоупотребления правом в трудовых отношениях необходимо ориентироваться не на общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, а на отраслевой, т.е. трудовое право должно выработать собственный понятийный аппарат.

Обратимся к зарубежному опыту: в отличие от трудового права РФ в законодательстве США сформулирован принцип запрета злоупотребления правом, под которым понимается недобросовестное осуществление сторонами трудового договора субъективных прав, когда управомоченное лицо создает иллюзию законности собственного поведения, направленного на необоснованное получение имущественных, организационных и других выгод, связанное с обманом другой стороны трудового договора – работника или работодателя⁶⁴.

Таким образом, представляется необходимым внести в ст. 2 ТК РФ принцип запрета злоупотребления правом в трудовых отношениях, который должен предусматривать негативные последствия за злоупотребление правом работодателя и работника.

⁶³ Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2018 № 33-54292/2018 // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=1100415#jncRM5TAjliZa4dk1>

⁶⁴ Демидов Н.В., Ильин Е.А. Злоупотребление трудовыми правами со стороны работодателя: теория и судебная практика // Кадровик. – 2020. – №3. – С. 12.

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ НЕНОРМИРОВАННОГО РАБОЧЕГО ДНЯ

Елена Викторовна Киселева,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового,
экологического права и гражданского процесса АлтГУ

Виктория Викторовна Емельянова,

студент 3914 группы, ЮИ АлтГУ

Сегодня работодатель нередко выходит за рамки законодательства, стремясь добиться количественных показателей, тем самым непрерывно привлекает работников к производственному процессу. На практике, привлечение работника к ненормированному рабочему дню зачастую вызывает злоупотребление правом со стороны работодателя. Дискуссия юридического сообщества относительно обозначенной темы также свидетельствует об актуальности данного вопроса.

В научной литературе еще в советский период возникла и продолжается полемика относительно вопроса отнесения ненормированного рабочего дня к режиму работы или иным правовым категориям. Л.Я. Гинцбург называл его «отклонением от нормального рабочего времени» наряду со сверхурочным временем⁶⁵. Как особое условие труда ненормированный рабочий день был проанализирован А.И. Шебановой⁶⁶.

Некоторыми авторами ненормированный рабочий день относился к виду рабочего дня, что оспаривалось Л.Я. Островским, указывавшим, что такой подход основан, скорее, на названии ненормированного рабочего дня, чем на его сущности⁶⁷. При этом Л.Я. Островским высказывалась точка зрения, согласно которой ненормированный рабочий день не является особой нормой рабочего

⁶⁵ Гинцбург Л. Я. Проблемы рабочего времени в СССР. Проблемы трудового права. Москва: Юридическая литература, 1968. С. 271–297.

⁶⁶ Шебанова, А.И. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в СССР / А.И. Шебанова. – М.: о-во «Знание» РСФСР, 1984. – 40 с.

⁶⁷ Коршунова, Е.Н. Рабочее время и время отдыха рабочих и служащих в СССР / Е.Н. Коршунова. – М.: Госюриздат, 1954. – 56 с.

времени, отличающейся от нормального или сокращенного рабочего дня, а назначение его состоит в том, чтобы выделить круг работников, труд которых по различным причинам не всегда может ограничиваться нормальным или сокращенным рабочим днем, и легализовать для них возможное в особых случаях превышение установленной нормы рабочего времени⁶⁸.

Данные пояснения позволяют говорить о том, что ненормированный рабочий день не является режимом работы, он только предполагает в некоторых случаях увеличение установленной продолжительности рабочего времени. Представляется, что ненормированный рабочий день необходимо относить к условиям труда, а не к особому режиму работы.

Следующий вопрос касается отсутствия в законодательстве о труде толкования понятия «эпизодически». Практика свидетельствует о том, что эпизодичность все чаще сменяется систематическим привлечением работников к выполнению трудовых обязанностей.

Так, Лебедев В.М. отмечает, что «...определение ненормированного рабочего дня, предложенное законодателем, носит откровенно антирабочий характер. Систематические переработки лиц, заключивших трудовой договор с условием ненормированного рабочего дня, стали настоящим бедствием для современной России»⁶⁹.

Белицкая И.Я. полагает, что «основным дисбалансирующим элементом всегда выступала работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, которая оказывает влияние, как на производительность труда, так и на психофизиологическое состояние работников, сокращая время для личной жизни, для восстановления в достаточной степени к последующему труду»⁷⁰.

В письмах Роструда от 7 июня 2008 г. № 1316-6-1 «О работе в режиме ненормированного рабочего дня», от 18 февраля 2014 г. № ПГ/1204-6-1 «О не-

⁶⁸ Островский, Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому законодательству / Л.Я. Островский. – Минск: Изд-во Акад. наук БССР, 1963. – 157 с.

⁶⁹ Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. / В.М. Лебедев – Томск, 1997.

⁷⁰ Белицкая И.Я. Правовое регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени: дис. канд. юрид. наук. – М., 2017.

нормированном рабочем дне» отмечено, что привлечение работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не должно носить систематического характера, а происходить время от времени (эпизодически) и в определенных случаях.

Вместе с тем, указанные разъяснения не дают достаточной ясности в указанном вопросе, что требует дополнительного толкования содержащейся в ст. 101 ТК РФ нормы в совокупности с позицией, высказанной контрольно-надзорным органом⁷¹.

На основании вышесказанного, считаем, что в ТК РФ необходимо внести уточнения об эпизодичности, частоты привлечения к ненормированному рабочему дню (например, не более 3-х раз в неделю), а также предлагается определять ее во взаимосвязи с предоставляемой компенсацией за такую работу.

Дискуссионным является также вопрос при определении перечня работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день. С учетом характера труда работников с ненормированным рабочим днем, а также возможности злоупотребления правом со стороны работодателя необходимо ограничить круг лиц, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день.

В научной литературе высказываются различные точки зрения относительно указанной проблемы. В частности, Л.Я. Островский предлагает закрепить минимальный перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, на уровне закона. Также предлагается создать типовой перечень работников с ненормированным рабочим днем, который нельзя расширять на локальном уровне. При этом нужно учитывать содержание трудовой функции, условия труда либо особенности его организации. Некоторые страны СНГ уже закрепили в трудовом законодательстве перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день (Республика Туркменистан, Республика Кыргызстан)⁷².

⁷¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ

⁷² Москаленко, Г.К. Рабочее время и время отдыха / Г.К. Москаленко. – М.: Ордена Трудового Красного Знамени Высшая школа профс. движения ВЦСПС, 1971 г. – 87 с.

Следующая проблема связана с тем, что в Трудовом кодексе РФ не определены конкретные пределы продолжительности привлечений к работе в условиях ненормированного рабочего дня. Представляется обоснованным запретить привлечение к такой работе тех категорий работников, которым запрещена сверхурочная работа (по аналогии).

Примечателен опыт Республики Беларусь, в ст. 118.1 ТК РБ закреплено, что категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Так, Совет министров Республики Беларусь определил следующие категории работников, которым не может быть установлен ненормированный рабочий день: несовершеннолетние, инвалиды I и II группы, лица, работающие на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации, лица, работающие по совместительству и др.

Определение перечня отдельных категорий работников, которым не может быть установлен ненормированный рабочий день, представляется необходимым включить в ТК РФ.

Если рассматривать категорию дел о ненормированном рабочем дне, то судебная практика свидетельствует об архаичном подходе. Так, решение по делу № 2-3715/2020 от 24 ноября 2020 года было вынесено не в пользу истца. Приказом от 2020 на него наложено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии за невыполнение устного указания ВРИО начальника СО МО МВД России выехать на место происшествия. Он отказался исполнить указание руководителя, сославшись на окончание рабочего дня и наличие личных дел.

Между тем, условиями контракта истца установлен ненормированный рабочий день. Суд решил отказать в иске об отмене дисциплинарного взыскания.

Безусловно, служба в органах внутренних дел предполагает тяжелый, ненормированный график работы, однако на практике работодатель систематически привлекает сотрудников к выполнению трудовых функций, в связи

с этим снижается эффективность труда и раскрываемость преступлений. Возможно, более гуманный подход и рациональное распределение труда работников позволило бы повысить эффективность и качество работы.

Так же, Пермский краевой судв Апелляционном определении от 15 ноября 2017 г. по делу N 33-12623, несмотря на доводы истца о выполнении сверхурочной работы продолжительностью, в разы превышающей время дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, признал его предоставление достаточной компенсацией неудобств, причиненных работнику указанной переработкой.

Подводя итоги, предлагаем внести следующие изменения в трудовое законодательство, в частности:

1. Закрепить в ТК РФ определение ненормированного рабочего дня как особого условия труда, а не режима рабочего времени.

2. Внести уточнения об эпизодичности, частоты привлечения к ненормированному рабочему дню, а также определять ее во взаимосвязи с предоставляемой компенсацией за такую работу.

3. Внести перечень категорий работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день.

4. Определить перечень категорий работников, которым не может быть установлен ненормированный рабочий день.

Считаем, что данные изменения позволят установить ограничения по продолжительности привлечения работника в течение года к работе в условиях ненормированного рабочего дня, избежать злоупотребления со стороны работодателя, а также сохранить эпизодический характер ненормированного рабочего дня.

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ РЕЛИГИОЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Софья Евгеньевна Кобринна,
студентка 302 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ
И.А. Прасолова

По данным Росстата на конец 2018 год в РФ насчитывалось более 30 000 религиозных организаций. Русская Православная Церковь занимает первое место среди зарегистрированных религиозных организаций. За десять лет число религиозных организаций Русской Православной Церкви выросло с 12,9 тысяч до 18,55 тысяч⁷³. Как можно заметить есть тенденция к увеличению количества религиозных организаций, а значит и увеличения числа работников в них. Это означает, что все эти работники состоят в трудовых отношениях с религиозной организацией и эти отношения носят ряд особенностей, которые закреплены в главе 54 ТК РФ.

Рассматривая особенности заключения трудового договора с работником религиозной организации первое, на что хотелось бы обратить внимание, это кто может являться работником религиозной организации. Работником, в соответствии с ч. 2 ст. 342 ТК РФ будет признаваться лицо, которое достигло возраста восемнадцати лет, заключило трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняет определенную работу и подчиняется внутренним установлениям религиозной организации. Если лицо не достигло возраста восемнадцати лет, то трудовой договор с таким работником религиозная организация заключить не может. Это объясняется реализацией права совершеннолетне-

⁷³ Число Религиозных Организаций, зарегистрированных в Российской Федерации, на конец 2018 года. // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/?%2F> (дата обращения: 10.04.2022).

го лица на свободу совести, свободу вероисповедания, включая право свободно выбирать, иметь и распространять религиозные и иные убеждения и действовать в соответствии с ними (ст. 28 Конституции РФ). Как справедливо отмечает Е.К. Борисович, на практике несовершеннолетние и даже малолетние вовлекаются в работу религиозной организации, в качестве псаломщиков, министрантов, это объясняется желанием родителей воспитывать детей в соответствии со своими религиозными убеждениями⁷⁴. Квалифицировать такие отношения, как трудовые, уже нельзя. Здесь наблюдаются духовные отношения, которые определяются духовными ценностями и убеждениями людей. Из выше указанного следует вывод, что других, кроме как возрастных, ограничений для приема на работу в религиозную организацию закон не закрепляет. Но такие ограничения могут быть сформулированы внутренними установлениями религиозной организации. Также следует отличать работников (лиц, заключивших с религиозной организацией трудовой договор) от священнослужителей – разъясняет Федеральная инспекция труда⁷⁵.

Таким образом, лица, осуществляющие работу в религиозных организациях, подразделяются на две категории: работники и священнослужители. Если первые в полной мере обладают статусом наемного работника и осуществляют свою деятельность на основе трудового договора, то вторые рассматриваются как служители церкви и в число наемных работников не входят.

Особого внимания заслуживает режим рабочего времени, как одно из обязательных условий для включения в трудовой договор. По причине особенного характера деятельности религиозной организации режим работы сотрудников этих организаций может отличаться от традиционного, который указан в статье 100 ТК РФ. Эту особенность подчеркивает в своей статье доктор юридических наук М.В. Пресняков⁷⁶. Он уточняет, что обряды в религиозных организациях проходят, как правило, именно в выходные и нерабочие праздничные дни.

⁷⁴ Ерофеев К.Б. Особенности правового регулирования трудовых правоотношений в религиозных организациях // Бухгалтерский учёт в бюджетных и некоммерческих организациях. - 23008. - №24. - С. 32-36.

⁷⁵ Особенности работы в религиозных организациях // Онлайнинспекция.рф URL: <https://онлайнинспекция.рф/reminder/157> (дата обращения: 10.04.2022).

⁷⁶ Пресняков М.В. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. №12. С. 101 – 114

Поэтому ст. 345 ТК РФ предусматривается, что режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной нормальной продолжительности рабочего времени, исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

Так, К. обратился в суд с иском к местной религиозной организации, указав в исковом заявлении, что занимал должность певчего хора в местной религиозной организации, приказом истец был уволен, но с приказом об увольнении не согласен, поскольку, ответчиком были нарушены требования трудового законодательства в области режима рабочего времени. Как установлено судом в ходе рассмотрения дела, К. не раз был замечен в нарушении режима работы и в неоднократном неисполнении без уважительных причин трудовых обязанностей. Как пояснил истец, он хотел своими действиями привлечь внимание к себе, упорядочить свой рабочий график, так как все его обращения к регенту и старшему священнику оставались без ответа. Суд в своем решении пришел к выводу, что К. знал особенности работы певчего церковного хора, был знаком с графиком богослужений, правилами внутреннего трудового распорядка собора, режимом осуществления религиозных обрядов, однако свои обязанности не исполнял без уважительной причины. Поэтому исковые требования являются необоснованными и удовлетворению не подлежат⁷⁷.

Важно рассмотреть условие о материальной ответственности работников религиозной организации. Общие правила о материальной ответственности работника как стороны трудового договора, закреплены в гл.гл. 37 и 39 ТК РФ и распространяются в полной мере на всех работников религиозных организаций. Но ст. 346 ТК РФ дает право религиозной организации в отличие от других работодателей самостоятельно устанавливать перечень работ и категорий работников, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

⁷⁷ Решение Ленинского районного суда города Тамбова от 26 августа 2011 г. по делу № 2-1831/2011 <https://sudact.ru/regular/doc/31ARRPsB09Jm/> (дата обращения: 30.03.2022).

Данный подход законодателя к отношениям по материальной ответственности работника религиозной организации - важная и нужная новелла трудового права. Поскольку большинство религиозных организаций владеют особыми предметами, например иконы, мощи, другие культурные и исторические ценности, которые обладают большой материальной стоимостью. Поэтому работники, обслуживающие данные ценности, должны нести полную материальную ответственность за их сохранность. И установление законодателем таких норм вполне разумно.

Согласно ч. 2 ст. 244 ТК РФ перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством. Согласно Постановлению Правительства РФ от 14 ноября 2002 г.⁷⁸ такой перечень был утвержден Министерством труда и социального развития РФ⁷⁹.

В отношении же религиозных организаций данный перечень утверждает и разрабатывает конкретная религиозная организация, но это не означает, что положения Перечня, установленного Министерством труда и социального развития РФ, не подлежат применению. Перечень, который установлен религиозной организацией, применяется дополнительно к действующему Перечню, утвержденному Министерством труда и социального развития. Последний носит для религиозных организаций только рекомендательный, а не обязательный характер. Если же религиозная организация не воспользовалась предоставленным ей правом и не утвердила перечень работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, то такие договоры религиозная организация вправе заключать только в соответствии с Перечнем

⁷⁸ Постановление Правительства от 14 ноября 2002 г. N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" // СЗ РФ. 2002. N 47. Ст. 4678.

⁷⁹ Приложение N 1 "Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества" к Постановлению Министерства труда и социального развития от 31 декабря 2002 г. N 85 // Российская газета. 2003. N 25.

работ и должностей, определенных Министерством труда и социального развития РФ⁸⁰.

В соответствии с ч. 3 ст. 344 ТК РФ условия, существенные для работника и для религиозной организации, включаются в трудовой договор. На равных правах с обязательными условиями, перечисленными в ч. 2 ст. 57 ТК, могут быть и иные условия, которые стороны посчитали нужным для включения в трудовой договор. В числе таких условий могут быть особый режим работы, связанный со временем проведения богослужений; условия о конфиденциальности информации, полученной при исполнении служебных обязанностей; условие о совмещении профессий и другое.

И последняя особенность, которую хотелось бы осветить это дополнительные основания для расторжения трудового договора (ст. 347 ТК РФ). Объясняется закрепление таких оснований спецификой религиозной организации как работодателя. Дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть включены в него только с согласия работника. Как правило, такие дополнительные основания связаны с нарушением работниками внутренних установлений религиозных организаций: грубость с прихожанами; неуважительное отношение к святыням; небрежное отношение к имуществу религиозной организации; разглашение сведений, составляющих конфиденциальную информацию, и др.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что трудовой договор с работником религиозной организации имеет ряд особенностей. Все эти особенности закреплены в главе 54 ТК РФ. Обусловлены эти особенности спецификой деятельности религиозных организаций.

⁸⁰ Яворчук Н.Н Трудовой договор с религиозной организацией // Российский ежегодник трудового права. - 2008. - №3. - С. 353-370.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

Любовь Константиновна Куретина,

студентка 301 группы, ЮИ АлтГУ

Инна Анатольевна Прасолова,

кандидат юридических наук,

доцент кафедры трудового, экологического права

и гражданского процесса АлтГУ

Вопросы, связанные с регулированием труда лиц, работающих по совместительству, всегда были актуальными для трудового права. Работник-совместитель состоит как минимум в двух трудовых правоотношениях, что позволяет выделить его в особую категорию работников.

Согласно ст. 60.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. В ч. ч. 2 и 3 ст. 282 ТК РФ законодатель конкретизирует общую норму трудового права: «Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей».

Вместе с тем в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ содержится норма, в соответствии с которой каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. В литературе отмечается, что ст. 282 ТК РФ не в полной мере согласуется с вышеуказанным положением Конституции РФ. Так, по мнению Е.А. Ершовой, нормы права, содержащиеся в ч. ч. 2 и 3 ст. 282 ТК РФ, в соот-

ветствии с которыми заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, представляются по меньшей мере спорными⁸¹. Действительно, если работник совмещает работу у большого числа работодателей, то возможно предположить, что отдых как таковой будет попросту отсутствовать у данного работника, что можно сказать и о нормальной продолжительности рабочего времени. В связи с чем возникает явное противоречие вышеуказанным положениям Конституции.

Вопросы к ст. 282 ТК РФ возникают и по другим аспектам. Так, И.В. Никитенко считает, что ч. 6 данной статьи сформулирована неправильно. В ней закрепляется, что особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических, работников культуры) могут определяться в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Как считает ученый, это противоречит ст. 55 Конституции РФ, которая предусматривает, что какое-либо ограничение прав и свобод человека и гражданина может быть установлено только федеральным законом. По его мнению, необходимо внести изменения, а именно исключить из ст. 282 ТК РФ ч. 6, следовательно, распространить на данных работников общее правило о том, что особенности регулирования труда совместителей могут быть установлены только федеральным законом⁸². Позиция автора представляется не совсем обоснованной, так как особенности работы по совместительству представляют собой больше нормы приспособления, чем ограничение прав.

Рассматривая особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, нельзя не сказать и об одном из самых дискутиру-

⁸¹ Ершова Е.А. Совместительство: дискуссионные вопросы правового и индивидуального регулирования // Вестник томского государственного университета. - 2018. - №435. - С. 234-237.

⁸² Никитенко И.В., Митрофанова Л.Н. Совершенствование правового регулирования исполнения трудовых обязанностей по совместительству // Актуальные проблемы юриспруденции в России и за рубежом: сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции, Новосибирск, 11 февраля 2017. - г. Новосибирск: Изд-во ИЦРОН, 2017. - С. 42 – 46.

емых вопросов в этой теме, а именно прекращении трудового договора по ст. 288 ТК РФ. Согласно данной норме, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Некоторые специалисты анализируют ст. 288 ТК РФ без какой-либо критики⁸³. Другие высказывают определенные сомнения. Например, К.Н. Гусов, Е.П. Циндяйкина и И.С. Цыпкина пишут: «Представляется, что некоторые опасения в отношении того, что данное положение ТК РФ не соответствует ст. 19 Конституции РФ, не являются беспочвенными»⁸⁴. Ю. П. Орловский также называет некоторые ограничения в применении ст. 288 ТК РФ. В частности, он полагает, что при применении ст. 288 ТК РФ имеют место факты, когда работодатель переводит работника на работу, выполняемую совместителем, а последний увольняется в связи с тем, что на его место принят другой работник, для которого эта работа основная. С такой практикой применения ст. 288 ТК РФ нельзя согласиться. Ключевые слова в контексте данной статьи: «В случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной». Это означает, что дополнительным основанием для увольнения совместителя является не любая форма поступления работника на основную работу (заключение нового трудового договора или изменение определенных сторонами условий ранее заключенного трудового договора), а лишь первоначальное заключение трудового договора⁸⁵.

⁸³ Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей // Трудовое право. - 2011. - № 6. - С. 77-93.

⁸⁴ Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников науч.-практич пособие. М.: Проспект, 2018. – С. 240.

⁸⁵ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по трудовому кодексу Российской Федерации: комментарии и разъяснения. М. Юрайт, 2007.- С. 287.

В этой связи представляют интерес случаи увольнения в связи с переводом на место совместителя лица, уже работающего у данного работодателя. Так, в результате совокупного толкования норм материального права (ч. 1 ст. 72.1 и ст. 72.2 ТК) Воронежский областной суд сделал вывод, что по своим правовым последствиям перевод на другую работу при продолжении работы у того же работодателя идентичен приему на работу, так как с момента перевода изменяются трудовые функции работника⁸⁶. По мнению Ю.А. Михайленко, перевод и прием работника трудно признать тождественными понятиями: в первом случае речь идет об изменении трудового правоотношения, во втором – о его возникновении; при приеме на работу трудовой договор заключается, при переводе – изменяется. Единственным исключением является заключение договора с работником, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя (ч. 4 ст. 64 ТК), однако при подобном переводе речь идет не об изменении трудового правоотношения, а о прекращении его с одним работодателем (п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК) и возникновении с другим⁸⁷.

Таким образом, подкрепляя изначальный тезис работы, можно сделать вывод о том, что в правовом регулировании труда лиц, работающих по совместительству действительно имеется целый ряд своих особенностей, которые выражаются в актуальности дискуссионных вопросов правоприменения, различном толковании учеными правовых норм, разнородной судебной практике и многом другом.

⁸⁶ Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 19 октября 2017 г. по делу № 33-8039/2017 [Электронный ресурс]. URL: [https:// oblsud--vrn.sudrf.ru/](https://oblsud--vrn.sudrf.ru/) (дата обращения 13.03.2022)

⁸⁷ Михайленко Ю.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: теория и практика // Известия АлтГУ. Юридические науки. - 2018. - №6 (104).

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ В РОССИИ

Светлана Валентиновна Матвеева,

студент 305 группы, ЮИ АлтГУ

Юлия Анатольевна Михайленко,

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедры трудового, экологического права

и гражданского процесса АлтГУ

Право работника на забастовку имеет конституционную природу: ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признает, что трудящиеся вправе решать трудовые споры, прибегая к отказу от работы. Указанное право может быть ограничено на уровне федерального закона в целях, указанных в ч. 3 ст. 55 Конституции РФ (защита основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечение обороны страны и безопасности государства).

Такое ограничение установлено, в частности, ст. 413 Трудового кодекса РФ (далее – ТК или Кодекс), не допускающей забастовки а) в периоды ведения военного или чрезвычайного положения; в организациях, непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи и б) в организациях (их обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Очевидно, первая группа запретов на забастовку безусловна: предполагается, что проведение забастовки нарушит публичные интересы, что диктует необходимость ограничения права на нее. Причем, указанное предположение неопровержимо,

в том числе в судебном порядке, т.е. не обладает всеми традиционными признаками презумпций, а равно и фикций, т.к. не является заведомо ложным⁸⁸.

Вторая группа вводит ограничения лишь в случае реальной угрозы безопасности государства или жизни и здоровью людей, возникающей вследствие проведения забастовки. Таким образом, забастовки в организациях тепло-, водо-, газоснабжения, транспорта, связи, больницах могут проводиться, если обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки. В соответствии со ст. 412 ТК, он определяется соглашением работодателя и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение работ или услуг в указанный минимум должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан.

Признание судом забастовки незаконной чаще всего связано с нарушением процедурных норм при их объявлении. В частности, проблемы возникают в связи с тем, что интересы работников представляет не обладающий соответствующими полномочиями орган. Так, в АО «Ейский морской порт» (далее – порт) действовало несколько первичных профсоюзных организаций, которыми был сформирован единый представительный орган для ведения коллективных переговоров по поводу заключения нового коллективного договора. Работодатель, посчитав, что не подтверждены полномочия единого профсоюзного органа представлять интересы всех работников порта, отказался от ведения переговоров, что, в конечном счете, привело к забастовке. Впоследствии суд, оценив представленные доказательства, установил, что ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, действительно не объединяют более половины работников данного работодателя. Поскольку не представлено доказательств определения представителя работников на общем

⁸⁸ См. Зацепина, О.Е. Презумпции и фикции как особые правовые феномены // Юрислингвистика. – 2021. – № 22. – С. 48-52; Зацепина, О.Е. Проблемы формулирования и разграничения презумпций и фикций в трудовом праве // Юрислингвистика. – 2019. – № 14. – С. 11-13.

собрании или конференции, суд пришел к выводу, что представительный орган работников порта не создавался, а первичная профсоюзная организация не имела права выдвигать требования в порядке ст. 399 ТК от имени всех работников. Таким образом, процедура урегулирования коллективного трудового спора не соблюдена, что в силу ч. 3 ст. 413 ТК является достаточным основанием для признания забастовки незаконной (Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17.08.2015 № 18-АПГ15-20). По аналогичным основаниям была признана незаконной забастовка работников ООО «Группа Антолин Санкт-Петербург». (Определение Верховного Суда РФ от 28.03.2014 № 33-АПГ14-3).

Следующая проблема, связанная с реализацией права на забастовку, – право работодателей не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ч. 4 ст. 414 ТК). В науке трудового права уже обосновывалась точка зрения, согласно которой коллективные трудовые споры о праве (к ним относятся, в частности, споры о выполнении коллективных договоров и соглашений, в том числе достигнутых в ходе разрешения этого спора, или в связи с неисполнением решения трудового арбитража) должны рассматриваться в суде⁸⁹, что исключало бы необходимость прибегать к забастовке. Что касается забастовок, проводящихся в связи с коллективным трудовым спором об интересе, с одной стороны, оправдано, что защитная функция трудового права здесь уступает производственной, однако, сравнивая данное правило с положениями ст. 379 и других статей Кодекса о самозащите работником трудовых прав, следует отметить гарантию сохранения за работником оплаты труда не ниже 2/3 тарифной ставки при самозащите (см. ст.ст. 216.1, 142 ТК).

Согласно ч. 4 ст. 410 ТК, работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его проведению. Представители работодателя несут ответственность за непредоставление помещения для таких целей (ч. 1 ст. 416 ТК). Отметим, что с 1 марта 2022 г. работодатель имеет пра-

⁸⁹ Прасолова, И. А. О возможности судебного рассмотрения коллективных трудовых споров о праве // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 7. – С. 97-101.

во использовать в целях контроля за безопасностью производства работ оборудование для дистанционной видео-, аудио- или иной фиксации процессов производства работ, а также обеспечивать хранение полученной информации (ст. 214.2 ТК). Использование помещения с таким оборудованием для проведения собрания работников довольно проблематично, так как не может быть гарантировано право работников на тайну голосования.

Статья 415 ТК устанавливает запрет на увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. В юридической литературе неоднократно поднимался вопрос о недостатках данной нормы. Во-первых, сам термин «локаут», определение которого дается в ст. 415 ТК, больше не используется в кодексе, следовательно, не было необходимости специально указывать, что подобные увольнения именуются локаутом. Во-вторых, как справедливо отмечает Н.Л. Лютов⁹⁰, такое определение не совпадает с понятием локаута практически во всех зарубежных странах, а также в международных актах. Так, Закон «О труде» Монголии устанавливает, что работодатель не принявший требование работников, может временно закрыть доступ на рабочие места (локаут) участников забастовки (ч. 6 ст. 120). С другой стороны, и представители работников могут временно перекрывать доступ к рабочим местам (пикет) с целью недопущения для временной работы на них других (замещающих) работников (ч. 7. ст. 120 Закона Монголии «О труде»)⁹¹. Аналогичной нормы нет в ТК, следовательно, подобные действия были бы неправомерными. Кроме того, понимание пикета отличается от определения, имеющегося в ст. 2 Федерального закона от 19 июня 2004 года «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях».

Таким образом, несмотря на то, что Конституция РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, на практике всё же возникают проблемы, связанные с реализацией права на забастовку.

⁹⁰ Лютов, Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты. Соответствие и перспективы совершенствования: Научно-практическое пособие. – Москва, 2012. – С. 45.

⁹¹ Залмаа, С. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству Монголии и Российской // Труд и социальные отношения. – 2015. – Т. 26. – № 2. – С. 114-123.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОБ ИСПЫТАНИИ ПРИ ПРИЁМЕ НА РАБОТУ В РОССИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Анастасия Вячеславовна Муравьева,
студентка 303 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ
Е.В. Киселева

Испытание при приеме на работу имеет важное практическое значение, как для будущего работника, так и для работодателя. Работник в процессе испытания оценивает работодателя с точки зрения условий труда, рабочей атмосферы в организации. Для работодателя испытание – это специальный правовой механизм, с помощью которого оцениваются деловые качества принятого работника для решения вопроса о продолжении им работы либо увольнении⁹², с наименьшими финансовыми и временными затратами. Высокая значимость вопроса, связанного с испытанием при приеме на работу, наличие проблем в правоприменении, необходимость исследования зарубежного опыта, обуславливает актуальность данной темы.

В соответствии со статьей 70 ТК РФ, испытательный срок устанавливается для проверки соответствия работника поручаемой ему работе⁹³. Основным документом, подтверждающим наличие испытательного срока, является трудовой договор. Если же условие об испытательном сроке содержится только в приказе о приеме на работу, то это является нарушением трудового законодательства, и в случае спора суд признает условие об испытании недействительным.

По итогам обзора судебной практики, связанной с увольнением по итогам испытательного срока, подчеркивается, что отсутствие в трудовом договоре

⁹² Минкина Н.И. Совершенствование законодательства об испытании работника // Сибирское юридическое образование. – 2013. – С. 19.

⁹³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытательного срока, несмотря на то, что данный срок установлен дополнительным соглашением (в том случае, если соглашение подписано после заключения трудового договора) или установлен локальными нормативными актами, должностной инструкцией, приказом о приеме на работу (Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2014 по делу N 33-21880, Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 10.04.2013 по делу N 33-3356/2013, Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 10.10.2011 по делу N 33-3632/11)⁹⁴.

Рассмотрим опыт некоторых зарубежных стран: например, в Китае испытание при приеме на работу не получило достаточной правовой регламентации. Отсутствует конкретизация действий работодателя и трудящегося в период испытания, не закреплена правовая механизм оценки результатов испытания⁹⁵.

В Великобритании испытание при трудоустройстве законом не регулируются, все отдано на уровень договорного регулирования. Ориентиром для определения срока испытания в Австралии в основном является судебная практика, так как суд в случае спора будет определять, насколько соотносится цель испытания и его срок. Анализ законодательства Германии показывает, что общее понятие также отсутствует, однако закрепляется специальное понятие испытания для государственных служащих. Отличительным примером служит законодательство Норвегии, в котором предусматривается, что условие об испытательном сроке при приеме на работу является обязательным⁹⁶.

То есть, в большинстве зарубежных стран испытание при приеме на работу носит диспозитивный характер, и устанавливается в результате непосредственного заключения трудового договора ввиду договоренности работника и работодателя.

⁹⁴ Обзор судебной практики по вопросам, связанным с увольнением по итогам испытательного срока // <https://www.klerk.ru/law/articles/431521/>

⁹⁵ Морозов С.А., Орешкина В.Н. Сравнительный анализ института трудового договора по законодательству России и зарубежных стран // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум»

⁹⁶ Батусова Е.С. Испытание при приеме на работу: правовой опыт зарубежных стран // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – С. 6.

Исследуя заявленный вопрос об испытании, можно выделить проблему, связанную с заключением срочного трудового договора вместо испытательного срока. Некоторые страны, например Бельгия, отказались от широкого законодательного закрепления испытания при приеме на работу и оставили нормы о нем только для учеников, временных работников. В результате в этой стране вместо заключения трудовых договоров с испытанием стали широко использоваться срочные трудовые договоры, которые также не предполагают дополнительных затрат при их прекращении⁹⁷. Например, во Франции, возможно установление правил зачета испытания. То есть заключение сначала срочного трудового договора, а потом заключение договора на неопределенный срок, что позволяет зачесть первый в качестве периода испытания⁹⁸.

В Российской Федерации это прямо запрещено законом в статье 58 ТК: «Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок»⁹⁹.

С точки зрения порядка прекращения, срочный трудовой договор вместо условия об испытании выгоден работодателю, в то время как условие об испытании в договоре на неопределенный срок выгодно работнику, так как предполагаются информирование о требованиях к деловым качествам и текущую оценку труда. Отсутствие в зарубежной практике законодательно установленного максимального срока не означает, что весь срок трудового договора может быть периодом испытания. Период испытания должен быть достаточен для изучения качества выполнения испытываемой работы¹⁰⁰.

Следующей проблемой по данной теме является законодательное установление срока испытания при приеме на работу.

⁹⁷ Батусова Е.С. Испытание при приеме на работу: правовой опыт зарубежных стран // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – С. 3.

⁹⁸ Cour de cassation. Chambre sociale. Audience publique 9 octobre 2013. Available at: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028062404/> (дата обращения: 15.04.2022)

⁹⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

¹⁰⁰ Клепалова Ю.И. К вопросу о возможности изменения работнику срока испытания // <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-vozmozhnosti-izmeneniya-rabotniku-sroka-ispytaniya/viewer>

В отечественное и зарубежной практике возможны два способа установления срока испытания: закрепление общего максимального срока или установление для отдельных категорий работников различных максимальных сроков. В Российской Федерации испытательный срок не может превышать 3 месяца, а для руководителя организации – 6 месяцев и более короткий срок для сезонных работников (до двух недель). В Финляндии, Германии и Норвегии максимальный срок – шесть месяцев. В Испании закреплено два вида максимальных сроков – для квалифицированных работников – до шести месяцев; для работников низкой квалификации – до двух месяцев¹⁰¹.

Полагаем, что закрепляемый срок должен быть разумным и давать возможность работнику проявить себя. На практике работодатели склонны использовать максимально возможный срок испытания, если он установлен законодательно, или ориентируются на судебные решения, что влияет на возможность изменения срока испытания. Продление испытательного срока по законодательству Российской Федерации недопустимо, но в практике зарубежных стран это встречается.

Статья L1221-19 Трудового кодекса Франции устанавливает максимальный испытательный срок длиной в два месяца для рабочих и рядовых сотрудников, три месяца – для специалистов среднего звена и четыре месяца – для руководителей. Закон разрешает однократное продление испытательного срока в пределах периода, предусмотренного отраслевым соглашением. В общей сложности срок испытания не должен превышать четырех месяцев для рабочих, шести месяцев для специалистов и восьми месяцев для руководителей¹⁰².

То есть, по Трудовому кодексу Франции разрешается однократное продление испытательного срока, но в пределах периода, предусмотренного отрасле-

¹⁰¹ Батусова Е.С. Испытание при приеме на работу: правовой опыт зарубежных стран // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – С. 17.

¹⁰² Филипова И.А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. – № 1. – С. 140.

вым соглашением¹⁰³. В Швейцарии возможно продление испытания до трех месяцев, хотя обычно срок составляет один месяц.

По мнению ученых, если продление испытательного срока производится в договорном порядке, оно не должно быть связано с дискриминацией, дисциплинарным наказанием, т.е. продление испытания должно быть всегда обосновано именно проверкой соответствия работника поручаемой работе¹⁰⁴.

Подводя итоги, можно сделать вывод о необходимости совершенствования законодательства, которым регламентируется испытательный срок. По сравнению с зарубежными странами российское трудовое законодательство достаточно ясно закрепляет положения об испытании при приеме на работу и его результатах. Это положительно сказывается на трудовых отношениях между работодателем и работником, поскольку данный вопрос находится под защитой российского государства. В отдельных случаях, правовое положение российского работника выглядит лучше, например, чем во Франции, где возможно продление срока испытания. Следует также отметить, что в зарубежных странах не все аспекты прохождения испытания нашли свое прямое отражение в нормах трудового законодательства. Наряду с пробелами можно обнаружить неточные формулировки в трудовом законодательстве, нуждающиеся в уточнениях, изменениях и порой дополнениях с целью единообразного толкования норм права и их применения в жизни¹⁰⁵. Например, для охраны интересов работников необходимо рассмотреть возможность закрепления общего понятия испытания. Это будет рассматриваться как норма, необходимая для отграничения постоянных работников организаций от работников, находящихся на испытании.

¹⁰³ Шония Г.В. Трудовой договор во Франции // Актуальные проблемы российского права. – 2018. - № 7(92). – С. 226.

¹⁰⁴ Батусова Е.С. Испытание при приеме на работу: правовой опыт зарубежных стран // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – С. 10.

¹⁰⁵ Минкина Н.И. Совершенствование законодательства об испытании работника // Сибирское юридическое образование. – 2013. – С. 2.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЕГИОНАЛЬНОГО МАТЕРИНСКОГО КАПИТАЛА

Алексей Игоревич Нечаев,
студент группы 3911, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

Е.В. Киселева

По статистике 2017 год стал последним годом, когда население страны увеличилось благодаря миграции. В 2018 году Россия вошла в сложный демографический период: рождаемость снизилась, «естественная» убыль достигла примерно 220 тыс., а миграционный прирост – примерно 130 тыс. человек. Одним из важнейших печальных итогов 2018 года является сокращение численности населения России на 86, тыс. человек¹⁰⁶. Введение программы материнский капитал направлено на увеличение рождаемости, а значит и преодоления демографического кризиса. Все это подтверждает актуальность заявленной темы.

Отдельного внимания заслуживает анализ сущности и цели материнского капитала российскими учеными. Коротина Н. Ю. и Рыженкова И. А. рассматривают материнский капитал как составляющую демографической политики государства, как инструмент государственной политики в решении демографических проблем. Это значение является первостепенным, поскольку демографическая ситуация в РФ во все времена являлась одной из важнейших социально-экономических проблем. Ухудшение демографического состояния страны в целом может привести к угрозе национальной безопасности. Снижение рождаемости приводит и к экономическим проблемам, поскольку сокращается численность трудовых ресурсов, растет пенсионная нагрузка на тру-

¹⁰⁶ Елин А. М., Пашин Н. П. Проблемы демографии и пути их решения в современной России // Журнал Вестник науки и образования. 2019. № 22-3 (76). С. 21.

дящихся, растут расходы, связанные с социальной защитой и системой здравоохранения¹⁰⁷.

Интересной является точка зрения Иноземцева Е. С. о том, что программа «Материнский капитал» является информационным аспектом демографической безопасности. Она раскрывается, прежде всего, через расчет соответствующих показателей на основе статистических данных, представленных в открытом доступе¹⁰⁸.

В настоящее время в Российской Федерации действует федеральная программа «Материнский капитал», принятая в 2006 г.¹⁰⁹

Наряду с федеральной программой в субъектах российской Федерации реализуется региональный материнский капитал. Условия выплаты, размер и цели, на которые он может быть потрачен, зависят от возможности бюджетов и региональных особенностей.

Особенности правового регулирования материнского капитала в субъектах РФ можно увидеть с помощью сравнения различных нормативных актов.

В Белгороде и Белгородской области, в соответствии с Социальным Кодексом Белгородской области и Постановлением Правительства Белгородской области от 12 января 2015 г. № 4 «Об утверждении Порядка назначения, выплаты и распоряжения средствами регионального материнского (семейного) капитала» основным условием получения семейного капитала является рождение или усыновление третьего или последующего ребенка после 1 января 2012 г., при этом ребенок должен быть гражданином РФ. Право получить капитал имеют женщины, родившие или усыновившие ребенка, а также мужчины – единственные усыновители, являющиеся гражданами РФ и постоянно проживающие на территории Белгородской области. Региональный материнский капитал установлен в размере 82 152 рублей и в соответствии с областным законодательством, его сумма должна ежегодно индексироваться.

¹⁰⁷ Марков С. Н., Алексеева А. В. Материнский капитал: сущность, механизм, проблемы и перспективы развития // Журнал Скиф. Вопросы студенческой науки. 2019. № 2. С. 28.

¹⁰⁸ Студенникова Н. С. Региональные особенности выплаты и использования материнского капитала // Журнал Сельского развития и социальной политики. 2015. № 14. С. 10.

¹⁰⁹ Федеральный закон №256-ФЗ от 29 декабря 2006 г. «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» (в ред. от 30.12.2021 г.).

Средства регионального материнского (семейного) капитала используются в полном объеме либо по частям по следующим направлениям:¹¹⁰

- улучшение жилищных условий (приобретение или строительство жилья);
- проведение капитального, текущего ремонта в жилом помещении по месту проживания ребенка, в связи с рождением которого возникло право на получение регионального материнского (семейного) капитала;
- приобретение строительных материалов для строительства жилого помещения, ремонта жилого помещения по месту проживания ребенка;
- погашение основного долга и уплаты процентов по кредитам и займам на приобретение (строительство) жилья, включая ипотечные кредиты, предоставленные гражданам по кредитному договору (договору займа), заключенному с организацией, в том числе кредитной организацией.

В соответствии с Законом Воронежской области, право на получение регионального материнского капитала возникает при рождении (усыновлении) ребенка (детей), имеющего гражданство РФ, постоянно проживающих на территории Воронежской области не менее одного года, у женщин, родивших (усыновивших) третьего и каждого последующего ребенка, начиная с 1 января 2012 г. и мужчин, являющихся единственными усыновителями третьего и каждого последующего ребенка с 1 января 2012. Региональный материнский капитал установлен в размере 150 000 рублей¹¹¹.

Также в 2019 году были проведены изменения, согласно которым установлены дополнительные меры социальной поддержки женщин при рождении начиная с 1 декабря 2019 года третьего и каждого последующего ребенка в виде регионального материнского капитала, а в связи с рождением второго ребёнка начиная с 1 декабря 2019 года осуществляется единовременная денежная выплата семьям в размере 200000 рублей¹¹².

¹¹⁰ Социальный кодекс Белгородской области от 28 декабря 2004 года № 165 (в ред. 8 июня 2021 года) Статья 85

¹¹¹ Закон Воронежской области от 14 ноября 2008 года № 103-ОЗ (в ред. от 25 марта 2022 года) «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Воронежской области» Статья 43.2

¹¹² Официальный сайт Воронежская городская дума: <https://gorduma-voronezh.ru/>

В отличие от Белгородской области и перечисленных направлений реализации РМК в Воронежской области его еще можно потратить:¹¹³

- на получение образования ребёнком (детьми) в любой образовательной организации РФ;
- на получение платных медицинских услуг ребёнком (детьми) в медицинских организациях РФ;
- на строительство внутридомовых инженерных систем газоснабжения, водоснабжения, канализации;
- на подключение жилого помещения к газораспределительным сетям, водопроводу, канализации;
- на приобретение товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов.

На основании сказанного выше, был проведен анализ и сравнение правового регулирования регионального материнского капитала в Алтайском крае по сравнению с другими субъектами РФ.

В соответствии с законом Алтайского края претендовать на РМК могут¹¹⁴: женщина, родившая (усыновившая) третьего ребёнка или последующих детей, мужчина, являющийся единственным усыновителем начиная с 1 января 2011 года; отец (усыновитель), если женщина теряет право на получение РМК.

В целом перечень направлений для реализации материнского капитала в Алтайском крае схож с Воронежской областью.

Воспользоваться РМК можно со дня рождения (усыновления) третьего или последующих детей независимо от периода времени, прошедшего с даты рождения (усыновления) предыдущего ребёнка (детей), и может быть реализовано не ранее чем по истечении трёх лет со дня рождения (усыновления) третьего или последующих детей.

¹¹³ Приказ Департамента социальной защиты Воронежской области от 18 июля 2019 года № 43/н «Об утверждении Порядка распоряжения средствами регионального материнского капитала лицами, получившими сертификат, на улучшение жилищных условий на территории Воронежской области» Статья 1

¹¹⁴ Закон Алтайского края от 31 августа 2011 года № 100-ЗС (в ред. от 4 сентября 2020 года) «О материнском (семейном) капитале в Алтайском крае» Статья 2

По данным статистики в Алтайском крае с 2015 по 2021 год естественный прирост населения увеличился с 3711 до 24698 чел. в год, в том числе из-за РМК.

Думаем, для дальнейшего улучшения демографической ситуации следует увеличить сумму РМК в Алтайском крае, которая сейчас составляет 57 603 руб., что на порядок ниже, чем в других регионах РФ (до 150 000 рублей и выше).

Необходимо расширить направления использования РМК.

Также следует ужесточить контроль за использованием полученных средств РМК, так как распространены случаи, когда недвижимость уже приобретена, а средства РМК используются уже после – на погашение ипотеки. Следует создать орган, контролирующей процедуру по выделению долей и их корректному расчету еще до момента перечисления средств РМК.

Таким образом, в целом реформа по поддержке семьи путём выплат материнского капитала отразилась благоприятно на демографии. Хотя, существуют мнения, что это не так. Хотелось бы согласиться с мнением экономиста Е. Яковлевым, который в своей статье «Как материнский капитал повлиял на рождаемость» сделал выводы касательно эффектов материнского капитала и РМК. «Федеральный и региональные материнские капиталы были сосредоточены на стимулировании рождений вторых и третьих детей, на этих цифрах и следует ожидать эффекта. Доля рождений вторых и третьих детей выросла почти в 2 раза! Также в первые 10 лет после реформы начиная с 2017 г. наблюдается откат. Тем не менее рождаемость все еще выше дореформенного уровня на четверть. Таким образом, в результате реформы у нас до сих пор достаточно высокий коэффициент рождаемости, т. е. количество рожденных на одну женщину»¹¹⁵.

Полагаем, что дальнейшая реализация этих программ позволит улучшить ситуацию как в регионах, так и по стране в целом.

¹¹⁵ Цит. по: Яковлеву Е. Как материнский капитал повлиял на рождаемость // Журнал Ведомости: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2020/02/27/823925-materinskii-kapital>

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ИНВАЛИДОВ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Алёна Андреевна Райкова,
студентка 3914 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ
Е.В. Киселева

Труд инвалидов в современных условиях приобретает особое общественное, социально-психологическое, экономическое значение, способствуя утверждению личности, устранению радикальной стратификации общества, улучшению материального положения инвалидов и их семей, способствуя развитию экономики страны.¹¹⁶ Вместе с тем численность инвалидов в России ежегодно возрастает¹¹⁷, инвалиды еще находятся в сложном положении¹¹⁸, а вопросы их занятости и трудоустройства приобретают все большую актуальность.

Решение проблем граждан этой категории является одним из приоритетных направлений социальной политики государства. На необходимость обеспечения равных возможностей для людей с ограниченными возможностями, принятия мер по профессиональному обучению и трудоустройству инвалидов, по формированию для них безбарьерной среды во всех сферах жизни¹¹⁹ неоднократно указывал в своих посланиях Федеральному Собранию РФ Президент России.

¹¹⁶ Белькова, Н.М. Развитие трудовой занятости инвалидов в современных условиях: автореферата по ВАК РФ 08.00.05: кандидат экономических наук // <https://www.dissercat.com/content/razvitie-trudovoi-zanyatosti-invalidov-v-sovremennykh-usloviyakh-rossii>

¹¹⁷ На 01.03.2022 женщин-инвалидов насчитывалось 56% (5 926 987 чел.), мужчин - 44% (4 592 067 чел.)

¹¹⁸ Джиоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. – М., 2006. – 435 с.

¹¹⁹ Жаворонков Р. Социальная защита инвалидов: вчера, сегодня, завтра (правовые аспекты). – М.: Publisher: Издательство "У Никитских ворот", 2020.

Для того чтобы социализация инвалидов в обществе проходила более успешно, государство создаёт все необходимые условия: реализуется утверждённая Правительством России государственная программа «Доступная среда».¹²⁰

Правовое регулирование труда инвалидов осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ¹²¹ и Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»¹²². Отметим, что работодатель локальными нормативными актами может улучшать условия труда работников-инвалидов на конкретном предприятии.

Вступая в трудовые отношения, инвалиды имеют право на:

- трудоустройство без испытательного срока;
- сокращенную продолжительность рабочего времени (для инвалидов I и II групп не более 35 часов в неделю ст. 92 ТК РФ) при сохранении оплаты труда как за 40 часов в неделю);

- соблюдения ограничения и запретов на привлечение к определенным видам работ. Во-первых, для инвалидов ограничена работа в ночное время (с 22.00 до 6.00). Во-вторых, ограничено привлечение к сверхурочной работе. В- третьих, ст. 113 ТК РФ определены условия привлечения инвалидов к труду в выходные и праздники (если работа не запрещена ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, имеет право отказаться от такой работы).

- ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

- отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году;

¹²⁰ Белокопытова Н.Ю., Бешкорева В.Ю. Труд инвалидов: проблемы правового регулирования. – М.: «Право», 2019.

¹²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1.

¹²² Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

- при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности (штата) работников по ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе отдается – работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; – инвалидам Великой Отечественной войны; – инвалидам боевых действий по защите Отечества.

То есть, инвалиды имеют ряд преимуществ в условиях труда по сравнению с другими работниками. Если они нарушаются работодателем или исполняются не в полной мере, то это расценивается, как нарушение законодательства о труде, и виновное лицо привлекается к административной ответственности.

Полагаем, что с одной стороны, государство предоставляет льготы и особые условия труда инвалидам (сокращенную продолжительность рабочего времени при сохранении заработной платы, на получение различных видов социальной помощи и др.). С другой стороны, эти же гарантии и льготы выступают определенными барьерами для самореализации инвалидов в сфере образования, занятости и профессиональной карьеры. Ведь инвалиды изначально являются неконкурентными на рынке труда и непривлекательными для работодателей¹²³.

Кроме того, не все особенности в полной мере реализуются на практике. Так, для инвалидов по ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» установлена квота при приеме на работу от 2 до 4%. Законом Алтайского края для приема на работу инвалидов установлена квота «работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек – в размере 3% к среднесписочной численности работников»¹²⁴.

Однако, данная квота не в полной мере заполняется работниками-инвалидами. Сегодня 54% инвалидов проживают в сельской местности, а работодатели, которые обязаны предоставлять квоты в большинстве своем сосредоточены в городах. Так же не все работодатели могут оснастить рабочие места специальным оборудованием для инвалидов.

¹²³ Официальный сайт Минтруда России <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/0>

¹²⁴ Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов: закон Алтайского края от 06.07.2006 № 59-ЗС (ред. от 06.07.2018) // Сборник законодательства Алтайского края. – 2006. – № 123. – Ч. 1. – С. 106.

Если обратиться к европейской практике квотирования рабочих мест для инвалидов, то в качестве примеров можно назвать: Германию, Францию и Венгрию, где под законы о квотировании подпадают организации с более чем 20 сотрудниками, в Австрии и Польше – с 25 сотрудниками. В Испании минимальное число сотрудников – 50. Квота для инвалидов в Испании и Ирландии составляет 3%, в Германии – 5%, а во Франции – 6%.¹²⁵

В некоторых зарубежных странах за «не заполнение» квот организации выплачивают специальные взносы в целевые фонды, средства которых распределяются на создание рабочих мест для инвалидов и приспособление существующих рабочих мест к нуждам людей с ограниченными возможностями. Некоторые государства стимулируют работодателей принимать на работу людей с тяжелыми формами инвалидности. Например, принимая на работу человека, пользующегося инвалидной коляской, работодатель заполняет не одно, а два или даже три места в счет установленной квоты.¹²⁶ Полагаем, что подобный опыт европейских стран необходимо применять в нашей стране.

Рассматривая судебную практику¹²⁷ следует отметить, что работодатели зачастую незаконно увеличивают инвалидам продолжительность рабочей недели с 35 до 40 часов, при этом уменьшая отпуск с 30 до 28 календарных дней, привлекают их к работе в ночное время, отказывают в выделении рабочих мест для инвалидов.

По данным прокурорских проверок в республиках Башкортостан, Татарстан, Приморском крае, Архангельской, Магаданской, Саратовской областях и других регионах не соблюдается законодательство в сфере квотирования рабочих мест для них. Прокурорами вскрыты преступные схемы, которые позволяют использовать механизмы социальной поддержки инвалидов для незаконного обогащения. По материалам проверки прокуратуры г. Воронежа возбуж-

¹²⁵ Паламарчук, А. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о защите прав инвалидов // Законность. – 2017. – № 5.

¹²⁶ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.

¹²⁷ Судебные и нормативные акты РФ: нарушения прав инвалидов в области трудоустройства и занятости // <https://sudact.ru/practice/narushenie-prav-invalidov/>

дено уголовное дело по факту хищения 140 тыс. руб. Деньги были выделены городским Центром занятости населения на трудоустройство инвалидов предпринимателю, который представил подложные документы о трудоустройстве этих лиц и приобретении оборудования для оснащения рабочих мест¹²⁸.

Установленные в трудовом законодательстве России особенности условий труда инвалидов, меры социальной поддержки при их трудоустройстве, безусловно, способствуют облегчению занятости инвалидам. Но вместе с тем, законодатель не в полной мере обращает внимание на возможность использования дополнительных методов стимулирования работодателей к приему на работу инвалидов: существенные налоговые льготы, материальное стимулирование и поддержку организаций, принимающих на работу большое число инвалидов и другие.

Подводя итоги следует отметить, что для решения вопросов в особенности регулирования труда инвалидов нужно ввести дополнительные меры стимулирования для работодателей. Например, снижение налогового бремени, компенсация средств, расходуемых на адаптацию рабочего места под требования программы реабилитации инвалида и т.д.

Таким образом, повышение эффективности механизма реализации законодательства о защите прав инвалидов является существенным вкладом в укрепление законности в социальной сфере. Государство осуществляет социальную защиту людей с ограниченными возможностями, в том числе и для того, чтобы создать им одинаковые условия для профессиональной самореализации. В свою очередь работодатели обязаны обеспечивать инвалидам специальные условия труда. Это довольно непростая задача для работодателей, но в этом и заключается социальная ответственность нашего общества.

¹²⁸ Белокопытова Н.Ю., Бешкорева В.Ю. Труд инвалидов: проблемы правового регулирования. – М.: «Право», 2019.

**О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА И ВЫПЛАТАХ,
ВКЛЮЧАЕМЫХ В СОСТАВ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ПРИ ЕГО ПРИМЕНЕНИИ, В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Алена Вячеславовна Рехтина,
студентка 305 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

Ю.А. Михайленко

В соответствии с трудовым законодательством 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 (далее – МРОТ). При этом в силу ст. 129 ТК РФ в состав заработной платы включаются: (1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы; (2) доплаты и надбавки компенсационного и (3) стимулирующего характера, включая премии.

В правоприменительной практике дискуссионным стал вопрос о допустимости учета компенсационных и стимулирующих выплат в составе заработной платы при сравнении ее размера с МРОТ, ведь для выполнения положений ст. 133 ТК РФ сравнению с МРОТ подлежит вся совокупность элементов, образующих заработную плату, включая в том числе и компенсационные выплаты. Проблема неоднократно становилась предметом рассмотрения Верховного Суда Российской Федерации, который примерно до 2016 года делал акцент на том, что районные коэффициенты и надбавки за «северный» стаж

должны учитываться сверх МРОТ¹²⁹. Затем он пересмотрел свою позицию и стал указывать, что достаточно обеспечить такой размер заработной платы, чтобы он уже с учетом указанных выплат был не меньше МРОТ¹³⁰.

Конституционный Суд Российской Федерации также не раз обращался к теме МРОТ и характеру выплат, включаемых в состав заработной платы при применении МРОТ в частности. Однако, несмотря на то, что заявители ставили вопрос о конституционности правоприменительной практики в отношении отдельных категорий выплат, Конституционным Судом РФ были сформулированы лишь правовые позиции достаточно общего характера:

- при определении величины вознаграждения за труд не ниже МРОТ должны учитываться характеристики, свойственные любому труду, без учета особых условий его осуществления¹³¹;

- должны соблюдаться и норма, гарантирующая заработную плату не ниже МРОТ, и требования о повышенной оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных¹³²;

- государство обязано установить правовое регулирование, обеспечивающее справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату и не допускающее применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении¹³³.

Основываясь на указанных позициях, Конституционный Суд РФ постановил, во-первых, не включать в состав заработной платы, не превышающей

¹²⁹ Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях / утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.14 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4; Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2013 года / утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.14 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 5

¹³⁰ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 августа 2016 года N 72-КГ16-4 // Банк судебных решений [Официальный сайт Верховного Суда РФ] URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1465614/ (дата обращения: 20.04.2022); Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 сентября 2016 года N 51-КГ16-10 // Банк судебных решений [Официальный сайт Верховного Суда РФ] URL: http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=1477438/ (дата обращения: 20.04.2022)

¹³¹ Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П // Собрание законодательства РФ. 2017. № 51. Ст. 7913

¹³² Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О; Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2009 № 1557-О-О. [Электронный ресурс] Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс"

¹³³ Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П // Собрание законодательства РФ. 2019. № 16. Ст. 2026

МРОТ, районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями¹³⁴, во-вторых, учитывать сверх МРОТ дополнительную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни¹³⁵.

Таким образом, несмотря на то, что итоговые решения суда касались конкретных категорий компенсационных выплат, логика, которой руководствовался суд при вынесении решений, вполне применима и ко всем иным видам компенсационных выплат, учитывающим особые условия труда.

На основе этого в 2019 году в Государственную Думу был внесен законопроект об изменении Трудового Кодекса РФ¹³⁶, предлагающий дополнить часть третью статьи 133 прямым указанием на то, что «месячная заработная плата..., без учета компенсационных выплат не может быть ниже МРОТ». Аналогичные изменения предлагалось внести в статью 133.1, регламентирующую минимальную заработную плату в субъектах РФ. Пояснительная записка к законопроекту указывает, что данные изменения позволили бы обеспечить ясность правового регулирования предоставления такой гарантии как МРОТ, так как отпала бы необходимость обращаться в Конституционный Суд РФ для получения отдельных заключений по поводу допустимости включения в состав заработной платы тех видов компенсационных выплат, которые еще не были рассмотрены им напрямую.

Однако данный законопроект не был поддержан Правительством РФ, от органов государственной власти 7 субъектов Российской Федерации также поступили отрицательные отзывы и, наконец, профильный Комитет по труду, социальной политике и делам ветеранов рекомендовал его отклонить. Аргументы, приводимые против законопроекта, в основном, сводились к следую-

¹³⁴ Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П // Собрание законодательства РФ. 2017. № 51. Ст. 7913; Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П // Собрание законодательства РФ. 2019. № 16. Ст. 2026

¹³⁵ Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П // Собрание законодательства РФ. 2019. № 16. Ст. 2026

¹³⁶ О внесении изменений в статьи 133 и 133-1 Трудового кодекса Российской Федерации: Законопроект № 762526-7 // СОЗД ГАС «Законотворчество» [сайт] URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/762526-7#bh_histras/ (дата обращения: 20.04.2022)

щему: законопроект не учитывает, что для значительной части работников (в том числе – бюджетной сферы и состоящих на государственной, муниципальной службе) установлены оклады ниже МРОТ. Следовательно, потребуются пересмотр размеров окладов и тарифных ставок, актуализация или разработка новых систем оплаты труда, что потребует значительных финансовых ресурсов бюджетов бюджетной системы РФ и работодателей в негосударственном секторе, административных издержек, значительного времени¹³⁷.

Общероссийские объединения профсоюзов также не поддержали указанный законопроект в представленной редакции, отметив, что он нуждается в существенной доработке¹³⁸. Напомним, что законопроект решал вопрос лишь в отношении выплат компенсационного характера, не исключая стимулирующие выплаты, входящие в оплату труда, из состава заработной платы, используемой для целей сравнения ее размера с МРОТ.

Таким образом, несмотря на обилие судебных актов, ситуация радикально не изменилась, и проблема состава выплат, учитываемых при реализации гарантии минимального размера оплаты труда в РФ, до сих пор окончательно не решена. Однако решение данной проблемы в настоящее время блокируется органами государственной власти, так как требует значительных финансовых затрат как из бюджетов всех уровней.

¹³⁷ О внесении изменений в статьи 133 и 133-1 Трудового кодекса Российской Федерации: Законопроект № 762526-7 // СОЗД ГАС «Законотворчество» [сайт] URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/762526-7#bh_histras/ (дата обращения: 20.04.2022)

¹³⁸ О внесении изменений в статьи 133 и 133-1 Трудового кодекса Российской Федерации: Законопроект № 762526-7 // СОЗД ГАС «Законотворчество» [сайт] URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/762526-7#bh_histras/ (дата обращения: 20.04.2022)

ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ НОВОЙ РЕДАКЦИИ

ГЛАВЫ 49.1 ТК РФ

Екатерина Евгеньевна Тархова,
студентка 302 группы, ЮИ АлтГУ
научный руководитель: канд. юрид. наук,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ
И.А. Прасолова

Федеральным законом от 08.12.2020 N 407-ФЗ внесены изменения в главу 49.1 Трудового кодекса «Особенности регулирования труда дистанционных работников»¹³⁹.

О необходимости внесения поправок в действующее законодательство в области регулирования дистанционной занятости заявил 27 мая 2020 года на совещании о рынке труда Президент России Владимир Владимирович Путин¹⁴⁰. Таким образом, встал вопрос о совершенствовании дистанционных форм труда и применении цифровых технологий при оформлении трудовых отношений.

Новая редакция главы 49.1 ТК РФ имеет свои сильные стороны и недостатки.

Статьей 312.8 «Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником» ТК РФ теперь предусмотрены два дополнительных основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником.

Первое основание применяется в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой

¹³⁹ Федеральный закон "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях" от 08.12.2020 N 407-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс.

¹⁴⁰ Официальный сайт Администрации Президента России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <http://kremlin.ru/catalog/persons/503/events/63419/audios> (дата обращения 04.06.2021)

функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью 9 ст. 312.3 ТК РФ). До 1 января 2021 г. работодатели, руководствуясь статьей 312.5 ТК РФ, часто включали в трудовые договоры дополнительное основание для расторжения трудового договора с аналогичными формулировками – невыход на связь в течение определенного количества времени.

В апелляционном определении Московского городского суда от 22.12.2020 № 33-419937/2020 Щедряков К.В. обратился в суд к представительству ООО с иском, в котором просил признать незаконным приказ об увольнении по части 1 статьи 312.5 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с пунктом 14.4.6 трудового договора основанием для расторжения трудового договора является невыход работника на связь с работодателем в течение рабочего дня без уважительных причин. В обоснование заявленного иска Щедряков К.В. ссылался на то, что нарушение пункта 14.4.6 трудового договора он не допускал, ранее к дисциплинарной ответственности не привлекался, что не было учтено ответчиком при расторжении с ним трудового договора, в связи с чем увольнение нельзя признать законным. Однако в удовлетворении иска судом было отказано¹⁴¹.

В связи с этим не вполне понятно, что вкладывал законодатель в слово «не взаимодействует» в ст. 312.8 ТК РФ.

Второе дополнительное основание предусмотрено ч. 2 ст. 312.8: «Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях».

¹⁴¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 22.12.2020 № 33-419937/2020 // СПС «КонсультантПлюс».

По мнению Л.В. Зайцевой и О.А. Абакумовой, это основание включено в текст новой редакции гл. 49.1 ТК РФ как отражение того обстоятельства, что изменение по инициативе работника местности, в которой выполняется трудовая функция, может повлечь для работодателя определенные расходы, если, например, работник переезжает в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности¹⁴². Во избежание включения в трудовой договор с работником в этом случае условия об установлении ему соответствующих компенсационных выплат работодатель вправе воспользоваться новым основанием для прекращения трудового договора. Интересным представляется вопрос, применяется ли это основание только для тех работников, которые заключили трудовой договор о постоянной дистанционной работе, либо возможно прекращение трудового договора с работниками, чередующимися в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ работу на стационарном рабочем месте и выполнение работы дистанционно? В.В. Симоненко полагает, что это основание может быть применено только к тем работникам, которые приняты на условиях постоянной дистанционной работы¹⁴³.

Что касается обязанностей работодателя, связанных с охраной труда дистанционных работников, по сравнению с ранее действовавшим законодательством, то они не изменились, что нельзя признать достоинством, так как законодателю следовало бы установить специальные нормы о выполнении, в частности, такой обязанности работодателя, как расследование несчастного случая на производстве или профессионального заболевания дистанционного работника. Как отмечают Э.А. Ахметова и Н.В. Вадулина, дистанционные работники могут быть подвержены таким видам профессиональных заболеваний, как синдром сухого глаза, синдром запястного канала, депрессия¹⁴⁴.

¹⁴² Зайцева Л. В., Абакумова О. А. Виртуальная мобильность и трансграничная дистанционная работа: наступившая реальность и правовая неопределенность // Вестник Томского государственного университета. 2021. № 464. С. 242.

¹⁴³ Симоненко В. В. Правовое регулирование прекращения трудового договора о дистанционной работе: проблемы прошлого и оценка настоящего // Российское правосудие. 2021. № 7. С. 70–79.

¹⁴⁴ Ахметова Э. А., Вадулина Н. В. Особенности расследования несчастных случаев при дистанционной работе // Безопасность труда в промышленности. 2021. № 7. С. 20.

По мнению А.В. Менкенова, «специфика дистанционной работы предполагает возможность несчастного случая в месте, доступ к которому у работодателя может отсутствовать или быть затруднен, в том числе по причине нахождения дистанционного работника за рубежом. В связи с этим работодатель может быть лишен возможности не только сохранить обстановку на момент происшествия, но даже зафиксировать ее»¹⁴⁵. Кроме того, в правоприменительной деятельности может возникнуть проблема доказывания того обстоятельства, что получение травмы дистанционным работником связано именно с деятельностью в интересах работодателя, а не с повседневными домашними делами.

Ст. 312.9 ТК РФ введен порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях. Такой перевод возможен в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии и так далее. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. В качестве одного из примеров принятия органом государственной власти соответствующего решения можно рассматривать Указ Мэра Москвы от 12.06.2021 № 29-УМ «О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 08.06.2020 № 68-УМ», в соответствии с которым работодателям, осуществляющим деятельность на территории города Москвы, рекомендуется с 13 июня 2021 г. перевести на дистанционный режим работы не менее 30 % работников, в том числе работников из числа граждан старше 65 лет, а также граждан, имеющих заболевания, перечень которых определен Департаментом здравоохранения города Москвы, за исключением граждан, чье нахождение на рабочем месте является критически важным для обеспечения функционирования организаций, индивидуальных предпринимателей¹⁴⁶.

¹⁴⁵ Менкенов А. В. Дистанционная работа: трансграничные трудовые отношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 3. С. 32–35.

¹⁴⁶ Указ мэра Москвы от 12 июня 2021 года № 29-УМ "О внесении изменений в указ Мэра Москвы от 8 июня 2020 г. № 68-УМ" // СПС «КонсультантПлюс.

Согласие работника на такой перевод не требуется. В этой связи нормы ст. 312.9 ТК РФ уместно сравнивать с нормами ст. 72.2 ТК РФ о временном переводе на другую работу, за тем исключением, что в ст. 72.2 ТК РФ не упоминаются решения органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления в качестве юридических фактов, влекущих за собой соответствующие действия работодателя. А.Б. Гусев и М.А. Юревич называют указанные нормы «принципиальным новшеством» и отмечают, что время нахождения в режиме удаленной работы детерминируется продолжительностью сохранения форс-мажорных обстоятельств либо может вовсе не иметь ограничений¹⁴⁷.

Помимо вышеперечисленных противоречивых новелл трудового законодательства, возникают проблемы: 1) в вопросах распространения законодательства о дистанционных работниках на несовершеннолетних работников; 2) в вопросах распространения норм о дистанционном труде на работников (как российских, так и иностранных граждан), находящихся за границей, а также российских граждан в пользу иностранных работодателей; 3) отсутствуют нормы об особенностях реализации дистанционными работниками права на объединение.

Подводя итог, можно отметить, что в целом новеллы, внесенные в гл. 49.1 ТК РФ, следует оценить положительно. Вероятнее всего, принятые изменения будут способствовать более активному применению дистанционного труда в современном мире и будет проще осуществлять перевод на дистанционную работу работников в случае вспышки вируса или при других обстоятельствах. Однако недостатки в данном Федеральном законе всё же есть, и обсуждение их возможно приведет к дальнейшему совершенствованию правового регулирования труда дистанционных работников.

¹⁴⁷ Гусев А. Б., Юревич М. А. Глобализация занятости на фоне пандемии COVID-19 // Вестник МГИМО-Университета. 2021. Т. 14. № 1. С. 158–159.

ПРИЗНАКИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА: РЕКОМЕНДАЦИИ МОТ И СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РОССИИ

Владислав Юрьевич Юн,
студент 384 группы, ЮИ АлтГУ
Юлия Анатольевна Михайленко,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедры трудового, экологического права
и гражданского процесса АлтГУ

Проблему разграничения трудового договора и договоров, связанных с трудом, регулируемых гражданским законодательством, так или иначе рассматривали все авторы, характеризовавшие трудовое правоотношение, причем анализ касался прежде всего отличий трудового договора от договора подряда¹⁴⁸. Более сложная задача отграничения трудового договора от договора возмездного оказания услуг также решалась в юридической литературе¹⁴⁹.

Судебная практика традиционно относит к признакам трудовых отношений достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение трудовой функции за плату. Они сформулированы, в частности, в п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами

¹⁴⁸ См., напр.: Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. Общія учения. – Ярославль, 1913 С. 361-362; Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М., 1948 С. 157-158; Карпушин М.П. Социалистическое трудовое правоотношение. - М., 1958 – С. 49-63; Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Проблемы соотношения гражданского и трудового законодательства в свете нового Гражданского кодекса // Право и экономика. 1995 № 7 С. 64.

¹⁴⁹ См. Аكوпова Е.М. Трудовой договор: становление, развитие и современное состояние (теоретические и практические проблемы правового регулирования трудовых отношений). – М., 2003; Бондаренко Э.Н. Разграничение разноотраслевых договоров о труде // Современное право. 2003. № 7. С. 9-12; Прасолова И. А. О признании отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями // Юридическая наука и образование в России и Азии. Методика преподавания права. – Барнаул, 2014. С. 288-291.

законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» и активно воспроизводятся в мотивировочной части решений нижестоящих судов¹⁵⁰. Помимо этого различными судами называются такие признаки наличия трудовых отношений, как включение работника в производственную деятельность работодателя¹⁵¹; постоянный характер работы, с определенным местом работы¹⁵².

Доказательствами наличия трудовых отношений, может стать предоставление работнику социальных гарантии и компенсаций. В то же время их непредоставление не означает, что отношения сторон основаны на гражданско-правовом договоре. Суды не вправе исходить только из наличия (или отсутствия) формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания, заявления о приеме на работу и т.п.). Наоборот, установив признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, они обязаны, применив нормы трудового законодательства, исправить все выявленные формальные недостатки.

Таким образом, несмотря на обилие выделяемых критериев, конститутивные признаки трудового договора (то есть те, по которым определяется его правовая природа) так или иначе сводятся к указанию на несамостоятельный, зависимый характер труда. На этом критерии акцентирует внимание А.М. Куренной: «Важная характеристика наемного труда состоит в том, что он является трудом несамостоятельным (в международно-правовой терминологии существует термин *dependency*, помогающий во многом определить суть наемного труда)»¹⁵³.

Доказательством зависимости, по мнению Верховного Суда РФ, может служить осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным или основным источником доходов (абзац пятый пунк-

¹⁵⁰ См., напр.: Решение Шипуновского районного суда Алтайского края от 29.07.2020 по делу № 2-121/2020; Решение Бийского городского суда Алтайского края от 13.07.2020 по делу № 2-1523/2020.

¹⁵¹ Постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 11 июля 2006 по делу № А33-19664/05.

¹⁵² Решение Ленинского районного суда г. Оренбурга от 30.07.2020 по делу № 2-3314/2020.

¹⁵³ Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М., 2016. С. 18.

та 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15; п. 15, п. 18 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора¹⁵⁴). Таким образом, Суд предлагает учитывать, наряду с юридической, и экономическую зависимость работника. Такая тенденция достаточно давно наметилась в судебной практике отдельных европейских государств, но для России она еще непривычна. Так, во Франции еще в 90-х годах XX в. определены критерии экономической зависимости (исключительная или почти исключительная деятельность в пользу доминирующей компании, устанавливающей цены), наличие которой позволяет применять к предпринимателю отдельные положения Кодекса труда Франции даже в отсутствие юридической субординации¹⁵⁵.

Признаки существования трудового правоотношения были также сформулированы Международной организацией труда¹⁵⁶. Представляется, что они разделены на две группы с учетом того, юридическую или экономическую зависимость, прежде всего, подтверждают: а) работа выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; главным образом в интересах другого лица; лично работником; в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, согласованном с заказчиком; требует присутствия работника; предполагается интеграция работника в организационную структуру предприятия, а также предоставление ему оборудования и материалов и б) периодическая выплата вознаграждения работнику, которое является единственным или основным источником его доходов или то, что работник не несет финансового риска (п. 13 Рекомендации МОТ от 15 июня 2006 г. № 198).

В ряде правовых систем экономическая зависимость исполнителя уже нашла отражение в законодательстве. Так в Германии квази-работниками (*Arbeitnehmerähnliche Person*) признаются лица, которые не «лично зависимы» (подчинены), но находятся лишь в экономической зависимости. На них распространяются некоторые гарантии, предусмотренные трудовым законодатель-

¹⁵⁴ Утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 27 апреля 2022 г.

¹⁵⁵ Подробнее см.: Mihailenko Iu., Prasolova I. Economic and legal subordination in modern trends of labor law development // *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2019. Vol. 4. No 22. P. 127-133.

¹⁵⁶ О трудовом правоотношении : Рекомендация МОТ от 15 июня 2006 г. № 198.

ством (право на ежегодный отпуск и на защиту от дискриминации, участие в социальном партнерстве)¹⁵⁷. Наиболее детально критерии экономической зависимости сформулированы законодательством Испании: не менее 75% всех доходов работник получает от своей профессиональной деятельности в пользу данного клиента, при этом ему запрещено перепоручать работу третьим лицам, нанимать работников; открывать собственный офис. Экономически зависимые самостоятельно занятые трудящиеся (TRADE) обладают многими трудовыми правами (включая ежегодный отпуск, отпуска в связи с исполнением семейных обязанностей, выходные пособия), а также правом на объединение и на коллективные акции¹⁵⁸.

Российские суды зачастую испытывают трудности при оценке характера сложившихся отношений по поводу предоставления труда. Определенным решением проблемы стало закрепление в 2013 году презумпции трудового договора: согласно статье 19.1. ТК РФ, неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений.

Однако суды не всегда правильно определяют обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне следует их доказывать, вследствие чего продолжают отказывать в исках на том основании, что работником не представлены необходимые доказательства¹⁵⁹, тогда как наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома работодателя, доказательства же отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель¹⁶⁰.

¹⁵⁷ Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198 / Международное бюро труда, Департамент управления и трипартизма. – Женева: МБТ, 2014. С 43.

¹⁵⁸ Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198. С 45.

¹⁵⁹ Митрахович А.С. Неоформленные трудовые отношения – анализ способов ухода фирм от органов контроля // Трудовое право. 2020. № 10. С. 39-41.

¹⁶⁰ Такой вывод содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 сентября 2019 г. № 3-КГ19-4; от 7 декабря 2020 г. № 5-КГ20-99-К2, от 29 апреля 2019 г. № 73-КГ19-1, от 2

Для подтверждения факта выполнения работы под руководством и в интересах работодателя суд вправе принимать от работника любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством¹⁶¹. Следует учитывать, что работник является слабой стороной в трудовом правоотношении, оригиналы документов находятся в распоряжении работодателя, который должен представить суду доказательства отсутствия трудовых отношений с истцом и опровергать доводы истца о наличии между ними трудовых отношений¹⁶².

Таким образом, отсутствие формальных признаков трудовых отношений (заявления о приеме на работу, письменно оформленного трудового договора, приказа о приеме на работу и т.п.) при наличии критериев, свидетельствующих о подчинении работодательской власти, прежде всего, может свидетельствовать о допущенных работодателем нарушениях требования надлежаче оформить отношения с работником и расцениваться как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора¹⁶³.

сентября 2019 г. № 41-КГ19-10, от 21 октября 2019 г. № 78-КГ19-30, от 21 октября 2019 г. № 78-КГ19-33, от 25 ноября 2019 г. № 20-КГ19-10, от 2 июля 2018 г. № 49-КГ18-20, от 17 декабря 2018 г. № 18-КГ18-194.

¹⁶¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 ноября 2020 г. № 78-КГ20-27-К3. Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 июня 2019 г. № 77-КГ19-4, от 30 сентября 2019 г. № 11-КГ19-13, от 20 августа 2018 г. № 127-КГ18-17.

¹⁶² Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (п.17).

¹⁶³ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 апреля 2020 г. № 9-КГ20-1. Аналогичная правовая позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 ноября 2021 г. № 18-КГ21-100-К4; от 2 марта 2020 г. № 5-КГ19-249; от 18 марта 2019 г. № 5-КГ18-304, от 15 апреля 2019 г. № 81-КГ19-1, от 10 июня 2019 г. № 45-КГ19-3; от 12 февраля 2018 г. № 33-КГ17-27.

TABLE OF CONTENTS

SECTION I. CURRENT PROBLEMS OF CIVIL PROCEEDINGS

<i>Alpimova A.M.</i> Procedural consequences of the transfer of rights to disputed property during the consideration of the case by an arbitration court or a court of general jurisdiction	5
<i>Gretsov A.I.</i> Electronic evidence in civil proceedings	9
<i>Drozдов N.V.</i> Application of standards of proof.....	14
<i>Zhalybina E.V.</i> Mediation and judicial reconciliation: a comparative analysis of conciliation procedures	18
<i>Zheronkina A.A.</i> Judicial discretion in the civil process	22
<i>Kapustyan A.S.</i> Consequences of the use of fictions in civil proceedings.....	26
<i>Kondratiev A.A.</i> The secret of the meeting of judges in civil proceedings: current problems	28
<i>Starodubov V.A.</i> Audio and video recordings as a means of proof	31
<i>Timofeev E.I.</i> Appeal of judicial acts as a kind of civil procedural regime	35

SECTION II. CURRENT PROBLEMS OF LABOR LAW

<i>Agapushkin V.V., Mikhailenko Yu.A.</i> Payment of part of wages in «cryptocurrency»: legal aspect	38
<i>Bozhenova A.A.</i> Peculiarities of hiring women	43
<i>Kiseleva E.V., Deulya S.F.</i> Abuse of labor law by the employee and the employer ..	46
<i>Kiseleva E.V., Emelyanova V.V.</i> Problems of legal regulation of irregular working hours	51
<i>Kobrina S.E.</i> Peculiarities of concluding an employment contract with an employee of a religious organization	56

<i>Kurepina L.K., Prasolova I.A.</i> Peculiarities of legal regulation of labor of persons working part-time	61
<i>Matveeva S.V., Mikhailenko Yu.A.</i> Problems of exercising the right to strike in Russia	65
<i>Muravyova A.V.</i> Some questions about the test when applying for a job in Russia and foreign countries	69
<i>Nechaev A.I.</i> Legal regulation of regional maternity capital	74
<i>Raikova A.A.</i> Peculiarities of labor regulation of disabled people: Russian and foreign experience	79
<i>Rekhtina A.V.</i> On the minimum wage and payments included in wages when it is applied in the Russian Federation	84
<i>Tarkhova E.E.</i> Advantages and disadvantages of the new edition of Chapter 49.1 of the Labor Code of the Russian Federation	88
<i>Yun V.Yu., Mikhailenko Yu.A.</i> Signs of an employment contract: ILO recommendations and Russian judicial practice	93

Научно-практическое издание

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССА
И ТРУДОВОГО ПРАВА**

под ред. *И.В. Рехтиной*

Издание опубликовано в авторской редакции

Подготовка оригинал-макета *С.И. Тесленко*

Дизайн обложки *О.В. Майер*

ЛР 020261 от 14.01.1997.

Подписано в печать 15.07.2022. Формат 60х84 / 16. Бумага офсетная.

Усл.-печ. л. 5,81. Тираж 500 экз. Заказ № 366

Издательство Алтайского государственного университета

Типография Алтайского государственного университета:

656049 Барнаул, ул. Димитрова, 66