

Бреднева Валентина Сергеевна

ПРОБЕЛЫ В МЕХАНИЗМЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ

В статье рассматривается вопрос о пробелах в механизме реализации прав работников. Деятельность по непосредственной реализации прав осложнена значительным количеством оценочных категорий в трудовом праве, многообразием способов их толкования и применения. Анализируются новеллы трудового законодательства и регулирование труда фрилансеров. Отдельное внимание уделено оплате труда и командировкам.

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/3/2015/7-1/5.html

Источник

Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики

Тамбов: Грамота, 2015. № 7 (57): в 2-х ч. Ч. I. С. 24-26. ISSN 1997-292X.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/3.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/3/2015/7-1/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net
Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: hist@gramota.net

Список литературы

1. **Биджиева Ф. И., Текеева З. Х.** К вопросу о связи фамильной чести и производственного мастерства в Карачае // Алиевские чтения: научная сессия преподавателей и аспирантов КЧГУ: тезисы докладов. Карачаевск, 2002. С. 288-289.
2. **Караулов Н. А.** Болкары на Кавказе // Сборник материалов по описанию местностей и племен Кавказа. 1908. Вып. 38. С. 131-150.
3. **Мусукаев А. И., Першиц А. И.** Народные традиции кабардинцев и балкарцев. Нальчик, 1992. 240 с.
4. **Смирнова Я. С.** Семья и семейный быт народов Северного Кавказа. М., 1983. 264 с.
5. **Текеева З. Х.** О традиционном трудовом воспитании в карачаевских семьях // Исторические этюды – 3. Карачаевск, 2005. С. 176-182.
6. **Хлебников Д. В.** Воспитательная система как педагогическое понятие // Альманах современной науки и образования. Тамбов: Грамота, 2015. № 1 (91). С. 108-112.
7. **Чурсин Г. Ф.** Поездка в Карачай // Известия Кавказского отделения Русского географического общества. Тифлис, 1915. Т. XXIII. С. 239-258.

**CORRELATION OF TRADITIONS AND INNOVATIONS
IN EDUCATIONAL PROCESS OF THE KARACHAYS****Bidzhieva Indira Ibragimovna***Karachay-Cherkessia State University named after U. D. Aliyev
joe_armadillo@mail.ru*

The article deals with the issues of traditional education in the Karachay families, which plays an important role in the formation of the mentality of the ethnos. The author studies the moral and labor education of the rising generation and concludes that traditional upbringing, which formed in pre-revolutionary period, continues playing a significant role nowadays despite a great number of reasons that contributed to the loss of some moral and ethical standards.

Key words and phrases: value orientations; gender and age differentiation; moral qualities; code of behavior; gerontotimiya (respect for older people); everyday life; family name prestige.

УДК 34

Юридические науки

В статье рассматривается вопрос о пробелах в механизме реализации прав работников. Деятельность по непосредственной реализации прав осложнена значительным количеством оценочных категорий в трудовом праве, многообразием способов их толкования и применения. Анализируются новеллы трудового законодательства и регулирование труда фрилансеров. Отдельное внимание уделено оплате труда и командировкам.

Ключевые слова и фразы: механизм реализации; деятельность по непосредственной реализации права; фриланс; пробел; работник; трудовое право; командировка; права.

Бреднева Валентина Сергеевна, к.ю.н., доцент
*Сахалинский государственный университет
v-bredneva@mail.ru*

ПРОБЕЛЫ В МЕХАНИЗМЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ®

Изучение механизма реализации прав в сфере труда является актуальным [8; 10]. Это обусловлено динамичным изменением законодательства: с момента принятия в 2001 году Трудового кодекса РФ корректировался более 80 раз.

Основная задача – комплексный анализ наиболее спорных ситуаций: оплата командировочных расходов, «золотых парашютов», возможность заемного труда (аутсорсинг). В отечественной науке фриланс чаще рассматривается как социокультурное и экономическое явление [11; 12]; автор рассматривает юридические аспекты фриланса.

Постепенно усиливается ответственность работодателей за нарушение требований трудового законодательства. В 2014 г. в Трудовой кодекс РФ были внесены новые дополнения, направленные на пресечение практики злоупотребления «золотыми парашютами»: в особенности это коснулось руководящих работников государственных корпораций и компаний, а также хозяйственных обществ с долей государственной собственности в уставном капитале [5].

Закон (от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ) установил в Трудовом кодексе запрет заемного труда, но одновременно ввел новую главу 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» [Там же]. Закон вступает в силу с 1 января 2016 года, работодателям и государственным органам необходимо заранее готовиться к изменениям практики формирования трудовых отношений.

Статья 341.2 Трудового кодекса РФ (в ред. 116-ФЗ) закрепляет: «при направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают» [Там же].

Таким образом, заемный труд остался в завуалированном (трансформированном) варианте. А это значит, что по-прежнему высоки риски уклонения от предоставления работникам полноценных социальных гарантий.

В 2015 году изменяется оформление командировочных документов. Правительство РФ приняло постановление от 29 декабря 2014 г. № 1595 [3]. Нормативно-правовой акт исключает норму, согласно которой при направлении сотрудника в командировку работодатель оформляет командировочное удостоверение. Фактический срок пребывания работника в командировке будут подтверждать проездные билеты, представленные по возвращении из поездки.

На практике коммерческие организации заявляют о желании оставить командировочные удостоверения с обязанностью работника ставить отметки о прибытии и убытии в принимающей организации, закрепив правила их оформления в локальных документах. Возникает вопрос: а если принимающая организация откажется ставить такие отметки о прибытии и убытии, опираясь на вышеуказанное постановление № 1595, как быть работнику? Не получится ли, что работник лишится на практике возмещения командировочных расходов?

Трудовой кодекс РФ содержит множество оценочных категорий, применение и толкование которых существенно различается органами государственной власти.

Например, если работник возвращается позже срока, установленного в приказе о командировке, то налоговые органы считают правильным не оплачивать стоимость обратного проезда/авиаперелета. В последнем Письме от 12.09.2013 г. № 03-04-08/37693 Минфин уточнил, что не оплачивается обратный проезд, если работник вернулся «значительно позднее» [7]. А судебные органы встают в такой ситуации на сторону работника, аргументируя тем, что, направив в командировку, работодатель уже обязан оплатить дорогу в оба конца [1].

Получается, что в обоих случаях, как бы работодатель ни поступил, к нему будут претензии: либо со стороны налоговых органов, либо работника (и в последующем – судебных органов).

Другая ситуация, как если работник из командировки возвращается в выходной день, то каким образом этот день правильно оплачивать?

Налоговые консультанты считают, что «дни отъезда, приезда, а также дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные или нерабочие праздничные дни, подлежат оплате согласно ст. 153 Трудового кодекса РФ» [9]. То есть, по общим правилам, – либо в двойном размере, либо в одинарном с предоставлением дополнительного дня отдыха.

В соответствии со ст. 166 ТК РФ, особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Согласно п. 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749, средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Об этом сказано в Кассационном определении Томского областного суда от 20.01.2012 г. № 33-10/2012, Определении ВС Республики Коми от 09.07.2012 г. № 33-2838АП/2012, Письме Минтруда России от 25.12.2013 г. № 14-2-337.

А Федеральная служба по труду и занятости полагает, что сохранение среднего заработка за дни нахождения в пути, приходящиеся на выходные дни, Положением не предусмотрено, поскольку работник в выходной день не работал, а находился в пути (Письмо от 20.06.2013 г. № ПГ/5136-6-3).

На практике есть судебные решения, подкрепляющие и такую точку зрения: в Апелляционном определении Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 14.06.2012 г. № 33-2379/2012 суд отказал в удовлетворении исковых требований об оплате работы в выходные дни, поскольку не было представлено доказательств, свидетельствующих о том, что работодатель при направлении работника в командировку указал на необходимость выполнения работником трудовой функции непосредственно в выходные дни.

В ситуации такой неоднозначности работодателю и работнику становится сложно ориентироваться в распределении своих прав и обязанностей.

Очень сложной является статья 151 Трудового кодекса РФ «Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором».

Закон не предусматривает ни минимальный размер такой доплаты, ни максимальный. На практике в связи со сложной экономической обстановкой, оптимизацией во многих сферах становится популярным расширять у работников объем работы практически за бесплатно, за весьма символическую доплату. И хотя норма предусматривает, что такая доплата устанавливается по соглашению сторон, фактически на практике это положение бездействует. Также игнорируются требования статьи 60.2 Трудового кодекса РФ, предусматривающей юридическое оформление расширения объема работ.

Особенно много пробелов в сфере труда фрилансеров. С одной стороны, был принят Федеральный закон от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ, который ввел новую главу (49.1) в Трудовой кодекс РФ «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [4]. Но он регулирует условия труда штатных работников компании, которые работают вне офиса. В сложившейся отечественной практике фрилансеры (дизайнеры, программисты, бухгалтеры, переводчики, фотографы, журналисты) не состоят в штате, не регистрируются в качестве индивидуальных предпринимателей, не создают юридическое лицо. Причины осуществлять свою

деятельность без регистрации кроются в нежелании таких работников систематически уплачивать налоги с нестабильных доходов, общаться с налоговыми органами, вести бухгалтерскую отчетность.

Для фрилансера нелегальная деятельность сопряжена с рядом рисков: неоплата проделанной работы, штрафы за ведение деятельности организацией или индивидуальным предпринимателем без постановки на учет в налоговом органе в размере не менее 40 тысяч рублей, в соответствии со статьей 116 Налогового кодекса РФ [2]; интерес правоохранительных и налоговых органов к систематическим денежным поступлениям на счет фрилансера.

Юридические лица, которые сотрудничают с фрилансерами, также несут риски в том, что будут оштрафованы по статье 5.27 Кодекса об административных правонарушениях РФ за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; размер штрафов может достигать 200 тысяч рублей.

В таких условиях наиболее целесообразно выглядят предложения о внесении поправок в Гражданский кодекс РФ, разработке самостоятельной конструкции договора фриланса. Особенностью такого договора может стать его трехсторонний характер: заказчик – посредник (с функцией налогового агента) – фрилансер. Основная задача посредника: урегулирование конфликтов между сторонами, расчет и перечисление налогов фрилансера.

Противники такого подхода исходят из того, что граждане, выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, лишаются массы льгот и гарантий работодателя (оплачиваемый отпуск, оплата больничного, пенсионный стаж), и по ним не выплачиваются соответствующие социальные налоги.

Фактически указанные гарантии от конкретного заказчика нужны не всем категориям граждан. Существует большая категория физических лиц, которые уже имеют социальные гарантии либо от основного работодателя, либо получая различные пособия, стипендии, пенсии.

Для такой категории граждан предложенный гражданско-правовой договор фриланса мог бы стать привлекательным вариантом дополнительного заработка.

Таким образом, трудовое законодательство динамично меняется, и расширяются формы организации труда: вводится договор о предоставлении труда работников (персонала), закрепляется статус фрилансеров как дистанционных работников, отменяется обязательность командировочных удостоверений. Ответственность работодателя усиливается, значительно увеличены штрафы. В то же время, остается необходимость корректировки целого ряда положений об оплате командировок, которые носят оценочный характер, по-разному толкуются органами государственной власти.

Список литературы

1. Дело № 2-935/2012, Серовский районный федеральный суд Свердловской области [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая) от 31.07.1998 г. № 146-ФЗ (ред. от 29.12.2014 г.; с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2015 г.) [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
3. О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 29.12.2014 г. № 1595. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
6. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части введения ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 02.04.2014 г. № 56-ФЗ. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
7. О налогообложении НДФЛ возмещения расходов командированного работника по проезду до места командировки и обратно, если дата, указанная в проездном документе, не совпадает с датой начала (окончания) командировки [Электронный ресурс]: Письмо Минфина России от 12.09.2013 г. № 03-04-08/37693. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
8. Сагандыков М. С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. 2014. Т. 14. № 3. С. 106-109.
9. Телегус А. В. Финансовые и кадровые консультации [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
10. Халиков В. Р. Проблемы реализации работниками права на самозащиту // Правовые проблемы укрепления российской государственности: сборник научных статей / ред.: В. М. Лебедев, Г. Л. Осокина, С. К. Соломин. Томск, 2014. С. 99-101.
11. Харченко В. С. Фриланс, е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, ко-воркинг – осваивая новый словарь занятости // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 494-498.
12. Чаплашкин Н. Фриланс как социальное явление // Человек и труд. 2012. № 7. С. 48-50.

GAPS IN MECHANISM OF WORKERS' RIGHTS IMPLEMENTATION

Bredneva Valentina Sergeevna, Ph. D. in Law, Associate Professor
Sakhalin State University
v-bredneva@mail.ru

The article considers the issue of gaps in the implementation of workers' rights. Activity on the immediate implementation of rights is complicated by a large number of evaluation categories in labour law, a variety of ways of their interpretation and application. The innovations of labour legislation and the regulation of freelancers' work are analyzed. Special attention is paid to wages and business trips.

Key words and phrases: mechanism of implementation; activity on immediate implementation of right; freelance; gap; worker; labour law; business trip; rights.