

Е.А. Крупин

(Пермский государственный национальный исследовательский университет)

ОТРАЖЕНИЕ ПРИНЦИПА СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ РОССИИ И БЕЛАРУСИ (НА ПРИМЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ)

В работе исследуется отражение принципа социальной справедливости в законоположениях отраслевых кодексов в области регулирования трудовых отношений России и Беларуси. Делается вывод о наличии большого количества идентичных или схожих и о наличии ряда отличных прав и гарантий работников, основанных на принципе социальной справедливости. Указывается на ряд схожих и отличных положений, не отвечающих принципу социальной справедливости, выступающих несправедливыми.

Справедливость – одна из сложнейших категорий [3, с. 33; 4, с. 152; 5, с. 319] оценки человеческих деяний, однако потребность в ней сохраняется и по сей день, потому она и является первоосновой права как общественного регулятора.

Устав Организации Объединенных Наций (далее – Устав ООН) в своей преамбуле упоминает справедливость как важную ценность, к достижению условий соблюдения которой стремятся народы Объединенных Наций, а в п. 1 ст. 1 Устава ООН справедливость прямо называется принципом, в согласии с которым происходит улаживание или разрешение международных споров.

В этом смысле конституционные акты и России, и Беларуси следуют Уставу ООН и также включают понятие справедливости в состав своих преамбул. Преамбула Конституции России провозглашает почитание памяти предков, «передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и справедливость» [2]. Конституция Беларуси в своей преамбуле утверждает наравне с правами и свободами человека также социально справедливое общество [1]. Таким образом, Конституция России утверждает справедливость как ценность, к которому устремлен российский народ, тогда как Конституция Беларуси указывает на социальную справедливость как на характеристику общества.

Эквивалентность – сущностное содержание справедливости [6, с. 10–11]. Под справедливостью в настоящей работе понимается субъективное отношение участников общественных отношений к результатам и порядкам распределения тех или иных благ [6, с. 12]: материальных и нематериальных, в том числе прав, обязанностей и санкций, как к эквивалентному и должному.

Социальная справедливость на международном уровне определена Международной организацией труда и сводится ею к четырем «измерениям»: защите прав человека в целом (универсальные права и возможности человека и социально-трудовые права); обеспечение равного доступа к трудовым возможностям (реальные возможности к участию в экономической деятельности); экономические меры в области справедливого распределения (получение доли выгоды от экономического роста каждым); политические меры в области справедливого перехода (способствование снижению рисков среди

населения в кризисных ситуациях путем предоставления возможности к ориентированию) в переходных процессах) [9, р. 8–9].

С точки зрения трудовых отношений для целей настоящей работы под социальной справедливостью предлагается понимать субъективное отношение как работников, так и работодателей к распределению между сторонами трудовых отношений их прав и обязанностей как к эквивалентному. Текущее соотношение является результатом борьбы рабочих за свои права во второй половине XIX века [10, р. 12].

Трудовой кодекс России (далее – ТК РФ) [8] в п. 4 и 6 ч. 1 ст. 2, излагающей основные принципы правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанными с ними, отношений перечисляет: обеспечение права работника на справедливые условия труда, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Трудовой кодекс Беларуси (далее – ТК РБ) [7] не содержит в себе отдельной статьи, содержащей принципы трудовых отношений, однако ряд положений (ст.ст. 13, 14) соответствуют им. В п. 5 ч. 1 ст. 11 ТК РБ работникам гарантируется право на справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование.

Более упоминание в кодексах справедливости не встречается, однако многие нормы проникнуты принципом социальной справедливости. Так, в ст. 2 ТК РФ содержатся принципы: права работников на продвижение по работе без дискриминации, создание профсоюзов, участие в управлении организацией, социальное страхование, обязанность работодателя возмещения причиненного работнику вреда, социальное партнерство. Справедливы запреты: дискриминации в ст. 3 ТК РФ (упраздняет возможность неэквивалентного предоставления работы, которая не будет соответствовать деловым качествам соискателя); принудительного труда в ст. 4 ТК РФ (устраняет неэквивалентное выполнение труда в отсутствие мотивации в виде оплаты труда или удовлетворения потребности в профессиональной самореализации); заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения в ст. 15 ТК РФ; заемного труда в ст. 56.1 ТК РФ, (эквивалентность трудовых отношений выстраивается между работником и работодателем, тогда как у третьего лица таковой бы не имелось); требования выполнить работу, не обусловленную трудовым договором в ст. 60 ТК РФ; необоснованного отказа в заключении трудового договора в ст. 64 ТК РФ.

В рамках ст. 21 ТК РФ права работника, отражающие содержание принципа социальной справедливости, следующие: на предоставление обусловленной договором работы, на рабочее место, на отдых, на информацию.

Образцом социально справедливой гарантии выступают положения ч. 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ, которые обеспечивают возможность признания отношений, связанных с использованием личного труда, возникших на основании

гражданско-правового договора, в качестве трудовых и, соответственно, применения к ним положений трудового права.

Проявлениями социальной справедливости в рамках прав и гарантий работников также выступают следующие положения ТК РФ: возникновение трудовых отношений в силу фактического допущения работника к работе (ч. 3 ст. 16), гарантия учета сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1), возможность изменения трудового договора только по соглашению сторон (ст. 72), перевод на другую работу только с согласия работника, в том числе по медицинским показаниям (ст.ст. 72.1, 73 соответственно), гарантия не расторжения договора в случае смены собственника (ст. 75), гарантия права на прекращение трудового договора по инициативе работника, а также в силу отказа работника в связи с изменением условий договора (п. 3, п. 7 ч. 1 ст. 77, ч. 4 ст. 74, ст. 80), гарантия участия профсоюза при рассмотрении вопроса о расторжении договора по инициативе работодателя (ст. 82), основания для сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92), неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 93), ограничения по труду в ночное время (ч. 5 ст. 96) и сверхурочное (ст. 99), гарантии перерывов на отдых и питание (ст. 108), выходных дней (ст.ст. 110, 111, 113), ежегодный и дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст. 114, 116), замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126), индексация заработной платы (ст. 134), ограничение удержаний из заработной платы (ст. 138), выдача заработной платы членам семьи умершего (ст. 141), гарантия повышенной оплаты труда в особых условиях (ст. 146), оплата труда в иное время, отличающееся от нормального (ст.ст. 152, 153, 154), оплата за труд, результат которого не соответствуют ожидаемому (ст.ст. 155, 156, 157).

Несправедливы, по мнению автора, установление поощрения за добросовестный и эффективный труд правом работодателя в п. 3 ч. 1 ст. 22 ТК РФ. Поощрение является эквивалентным воздаянием за труд, выходящий за рамки ожидаемой эффективности, эквивалент которой охвачен установленной заработной платой, которую работник получить обязан. Перенесение такого права в перечень обязанностей работодателя отвечало бы социальной справедливости; запрет на оформление трудовых книжек и внесение записей в них работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, в ч. 2 ст. 309 ТК РФ.

В ст. 11 ТК РФ основные права работника, соответствующие принципу социальной справедливости, следующие: на объединение в профсоюзы, на забастовку, на участие в управлении организацией, на отдых, на судебную защиту.

Имеются запреты на реализацию принудительного труда в ст. 13 ТК РФ, на дискриминацию в сфере трудовых отношений в ст. 14 ТК РФ, на требование выполнения работы, не обусловленной договором в ст. 20 ТК РФ, на необоснованный отказ в заключении договора в ст. 16 ТК РФ.

Уникальны следующие нормы ТК РФ: 1) ст. 22 предусматривает основания для признания договора недействительным. Наиболее соответствуют принципу социальной справедливости такие: а) заключение договора под влиянием обмана, угрозы, стечения тяжелых обстоятельств при наличии невыгодных

условий для работника; б) заключение мнимого договора; 2) ст. 23 признает недействительными те условия договора, которые: а) ухудшают положение работника по сравнению с теми, на которые он вправе рассчитывать; б) носят дискриминационный характер; 3) ст. 76 устанавливает создание резервного фонда заработной платы; 4) ст. 169 обязывающая нанимателя уведомлять работника о начале его отпуска; 5) ст. 172 предоставляет право нанимателю на досрочное предоставление отпуска работнику.

В ТК РБ содержатся и иные гарантии, отражающие принцип социальной справедливости: изменение трудового договора только с согласия сторон (ч. 4 ст. 19); начало действия трудового договора с момента допуска к работе (ст. 25); перевод на другую работу только с согласия работника (ст. 30); расторжение договора по желанию работника или в силу изменения существенных условий труда или смены собственника (ст. 35); сохранения труда в случае смены собственника (ст. 36); уведомление профсоюза при расторжении договора по инициативе нанимателя (ст. 46); увеличение заработной платы за работу в условиях, отличающихся от нормативных (п. 4 ст. 56); индексация заработной платы (ст. 58); извещение работников об изменениях условий оплаты труда (ст. 65); компенсация за работу во время отдыха (ст. 69) и за работу в ночное время (ст. 70); оплата за труд, результат которого не соответствует ожидаемому (ст. 71); компенсация за задержку расчета при увольнении и выдачи трудовой книжки (ст.ст. 78 и 79); обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда (ст. 89); сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.ст. 113, 114 и 117); неполное рабочее время (ст. 118); ограничение сверхурочных работ (ст. 120); перерыв для отдыха и питания (ст. 134); выходные дни (ст.ст. 136, 137, 138); отпуск (ст.ст. 154, 155) и его замена денежной компенсацией (ст. 161).

Несправедливыми, по мнению автора настоящей статьи, выступают: запрет необоснованного отказа в трудоустройстве ст. 16 ТК РБ, устанавливающий закрытый перечень граждан, которым нельзя необоснованно отказать в трудоустройстве: тем, кто не входит в перечень, необоснованный отказ в приеме на работу выходит допустимым, а в их защиту может выступить лишь общая норма о запрете дискриминации; отсутствие действенной гарантии признания гражданских отношений трудовыми; в ч. 4 ст. 12 ТК РБ поощрение работников – является правом нанимателя.

Итак, бóльшая часть положений как ТК РФ, так и ТК РБ зиждется на социальной справедливости. Однако и в обоих кодексах имеются:

а) симметричные отступления от социальной справедливости – право работодателя на поощрение работника вместо обязанности;

б) различные отступления от социальной справедливости – запрет оформления и внесения записей в трудовые книжки работодателем - физическим лицом, не являющимся ИП, в ТК РФ, возможность необоснованного отказа в приеме на работу в ТК РБ;

в) различные проявления социальной справедливости – возможность признания гражданско-правового договора и возникших из него отношений трудовыми в ТК РФ, возможность признания трудового договора недействительным в ТК РБ.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февраля 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023;
2. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : текст с изм. и дополн. на 2020 год. – Екатеринбург : Фонд «Президентский центр Б.Н. Ельцина», 2021. – 84 с.;
3. Куксин, И. Н. Справедливость как нравственная, социальная и юридическая категория / И. Н. Куксин, И. В. Чечельницкий // Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики : материалы международной научно-практической конференции, Москва, 19 февраля 2016 г. / Мос. гум. Ун-т ; ред.: Т. А. Сошникова. – Москва, 2016. – С. 31—38;
4. Разиева, Д. Б. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности / Д. Б. Разиева // Вестн. Инст. законод. и прав. инф. Респ. Казахстан. – 2019. – № 3. – С. 150–156;
5. Степаненко, Р. Ф. Принцип социальной справедливости: рациональное и иррациональное / Р. Ф. Степаненко // Юр. техника. – 2020. – № 14. – С. 319–323;
6. Сухих, В. М. По справедливости о юридической справедливости / В. М. Сухих // Правов. полит. и правов. Жизнь. – 2015. – № 1. С. 8—21
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023;
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 04.08.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023;
9. Report of the ILO Director-General «Advancing social justice» [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf. – Date of access: 25.10.2023;
10. Social Justice in an Open World. The Role of the United Nations / United Nations Department of Economic and Social Affairs. – New York : United Nations publication, 2006. – 153 p.

УДК 349.227

Е.А. Лазарчук

(Белорусская государственная сельскохозяйственная академия)

К ВОПРОСУ ОБ ОТСТРАНЕНИИ ОТ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

В статье исследованы основания временного отстранения работника от работы (в том числе педагогических работников), сделан обоснованный вывод, что отстранение от работы не прекращает и не изменяет трудовое правоотношение, а лишь временно приостанавливает реализацию прав и выполнение работником своих трудовых обязанностей, а также временно освобождает нанимателя от выполнения своих обязательств перед работником. А также внесены предложения по совершенствованию статьи 49 Трудового кодекса Республики Беларусь.