

«ТРУДНЫЙ» КОДЕКС, ИЛИ ПРОТИВОРЕЧИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

В статье рассмотрены некоторые проблемы и противоречия правовых норм Трудового кодекса Российской Федерации и их практическое решение. Представленная вниманию читателей статья написана спустя 3,5 года после вступления в силу Трудового кодекса Российской Федерации. За время действия Трудового кодекса Российской Федерации возникали проблемы, связанные с применением норм трудового права. Некоторые категории работников оказались «за бортом» этого документа, хотя в содержании их трудовых прав и обязанностей есть много специфических черт, позволяющих вести речь о необходимости дифференцированного подхода к правовому регулированию возникающих у них трудовых отношений.

После обновления трудового законодательства, нашедшего свое отражение в принятии 30 декабря 2001 г. Трудового кодекса РФ, суды, юристы, специалисты по трудовому праву, работодатели, работники кадровых служб и др. столкнулись со множеством проблем, вызванных расплывчатостью его формулировок.

Трудности применения норм, регулирующих трудовые отношения, явились предметом обсуждения на научных конференциях, семинарах, в Государственной Думе, Правительстве РФ и в профильном министерстве.

Накапливались вопросы, требующие законодательного решения, и, как следствие вышеизложенного, 17.03.2004 г. состоялся Пленум Верховного суда РФ с повесткой «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», который дал разъяснения судам о применении положений Трудового кодекса Российской Федерации, но не снял проблем, возникающих при практическом применении ряда норм вышеназванного кодекса.

Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы РФ были подготовлены поправки к статьям Трудового кодекса, о содержании которых рассказал зам. председателя вышеназванного комитета О. Еремеев на страницах еженедельника «Экономика и жизнь» (№25, июнь 2005 г.) [1].

Основная беда кодекса в том, что законопослушный работодатель стоит перед неразрешимой по сложности задачей выполнения требований трудового законодательства в целом. И кодекс ему на помощь в этом не приходит не только потому, что он написан плохо и в нем много противоречий, а Государственная Дума в очередной раз проштамповала некачественный нормативно-правовой акт, но и потому, что сам кодифицированный акт напоминает скорее оглавление сборника трудового за-

конодательства, нежели сам сборник законодательных актов, соответствующих требованиям и принципам, предъявленным к нормативно-правовым актам в соответствии с ратифицированными Россией конвенциями Международной организации труда.

Уже не только юристы-практики, но и ученые-правоведы, например такие, как академик В.В. Лаптев и член-корреспондент РАН Д.А. Керимов, указывают на противоречия в праве, низкий уровень отдельных правовых норм [2, с. 1-2].

Некомпетентность и легкомыслие, с которыми иные должностные лица берутся за сложное, тонкое и ответственное дело – законотворчество, оборачиваются в итоге не только несовершенством законодательства, но нередко трагическими последствиями для общества. Потребность в расширении и углублении профессиональной компетентности парламентариев, служащих государственных органов, юристов в постижении специально-юридических знаний в области права и законодательной техники тем более актуальна в период создания правового государства в России.

Так, одной из причин, на наш взгляд, снижающей уровень законотворчества, является то обстоятельство, что депутаты увлечены не столько повышением качества принимаемых законов, сколько политическими спорами и разборками.

Сегодня действующий ТК РФ и предполагаемые поправки в него мирятся со сложившейся ситуацией, когда огромное количество подзаконных актов, о существовании которых многие успели позабыть, работодатель обязан выполнять. А ведь за последние 10-15 лет большинство из них нигде не публиковались, их даже в базе данных не всегда можно найти. ТК РФ дает зеленый свет чиновникам на подготовку новых подзаконных актов.

Трудовой кодекс нуждается не в косметических поправках, а в принципиальной переработке. Он должен включать в себя те нормы, которые регулируют труд большинства работников, и эти нормы чиновникам не должно дозволяться видоизменять или толковать по-своему, а необходимо строго исполнять.

И наконец, законодатель должен решать вопрос о том, что делать с огромным количеством подзаконных актов, накопившихся в этой отрасли. Их следует либо отменить, либо систематизировать и опубликовывать для всеобщего ознакомления – без этого правильное исполнение норм трудового законодательства крайне затруднено.

Именно пробелам, противоречиям и неурегулированности отдельных норм ТК РФ, путям выхода из сложившейся ситуации и посвящена данная статья.

Анализ статей начнем с правовых норм, регулирующих порядок предоставления, очередность и т. д. ежегодных оплачиваемых отпусков.

Согласно статье 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное время:

– работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

– работникам из числа граждан, награжденных знаком «Почетный донор России», а также знаком «Почетный донор СССР» (ст. 11 Закона РФ от 9 июня 1993 г. №5142 – 1 «О донорстве крови и ее компонентов»);

– работникам из числа граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС (п. 9 ст. 14 Закона РФ от 15 мая 1991 г. №1244 – 1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

– мужу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст. 123 ТК РФ) и др. категориям согласно ФЗ.

Во всех случаях, когда работодатель обязан предоставить отпуск, не допускается сокращение отпуска (расчет дней отпуска пропорционально отработанному периоду рабочего года).

Обращаем ваше внимание также на то, что с работника, увольняемого в связи с сокращением численности или штата, запрещено удерживать из заработной платы задолженность, возникшую в связи с его увольнением до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 137 ТК РФ).

Согласно ст. 115 продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, отпуск более 28 календарных дней, т. е. удлиненный основной отпуск, предоставляется отдельным категориям работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами и постановлениями правительства РФ (например, педагогическим работникам, медицинским работникам и др.).

Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска ст. ст. 116, 117 ТК РФ предусматриваются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в др. случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рассмотрим подробнее продолжительность очередного ежегодного оплачиваемого отпуска. Работнику предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней – здесь все ясно, далее трудовое законодательство предусматривает дополнительные оплачиваемые отпуска согласно вышеназванным ст.ст. 116, 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при этом перечень вредных производств, работ, профессий и т. д. утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. И вот в применении данных статей на практике возникают правовые коллизии, так как до настоящего времени Правительством РФ не принято каких-либо актов, утверждающих перечень вредных производств, работ, профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск. Единственным документом, содержащим подобный перечень,

является список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П – 22 (далее – Список). Поскольку данный Список был утвержден до вступления в силу нового ТК РФ, то возникает вопрос о возможности применения его на практике в настоящее время.

Правовая коллизия состоит в том, что указанный Список не должен применяться с момента вступления в силу ТК РФ (с 1.02.02 г.), это объясняется тем, что список утвержден не Правительством РФ (как предписано ст. 117 ТК РФ), а органами власти СССР.

Однако очевидно, что отсутствие такого перечня приводит к неопределенности в вопросе предоставления дополнительного отпуска работникам с вредными условиями труда и фактически нарушает их права. Поэтому до принятия соответствующих документов Правительством РФ единственным выходом может являться применение указанного выше Списка. Аналогичная позиция высказывалась и рядом специалистов Минтруда РФ.

Согласно ст. 119 ТК РФ также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления такого отпуска в организациях, финансируемых из федерального бюджета, установлены Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 г. №884.

В соответствии с ч. 1 ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем, работающим в организациях (у работодателей), финансируемых не из федерального бюджета или бюджета субъектов РФ, либо местного бюджета, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется локальными нормативно-правовыми актами: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, приказом и др.

Трудовое законодательство помимо отпусков предусматривает удлиненный отпуск определенной категории работников (ст. 115 ТК РФ). Так, удлиненными отпусками пользуются

работники в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ). А педагогические работники образовательных учреждений согласно ст. 334 ТК РФ пользуются удлиненными отпусками, продолжительность которых определяется Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 01.10.02 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»). Согласно данному постановлению все педагогические работники образовательных учреждений пользуются правом на основной удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск (от 42 до 56 календарных дней), продолжительность которого зависит от занимаемой работником должности и вида образовательного учреждения.

Правом на удлиненный отпуск пользуются работники научных учреждений, занимающие штатные должности и имеющие ученую степень: доктора наук – 48 рабочих дней, кандидата наук – 36 рабочих дней согласно Постановлению Правительства РФ от 12.08.94 г. «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень».

Правом на удлиненные отпуска продолжительностью не менее 30 календарных дней пользуются федеральные государственные служащие (ст. 18 ФЗ от 31.07.95 г. №119 «Об основах государственной службы в РФ»).

Более длительный отпуск полагается и следующим категориям медицинских работников:

– тем, кто моложе 18 лет, – 31 к. д. (ст. 267 ТК РФ);

– инвалидам – 30 дней (ст. 23 закона «О социальной защите инвалидов РФ»);

– сотрудникам, которые диагностируют и лечат ВИЧ-инфицированных или сталкиваются на работе с материалами, содержащими вирус иммунодефицита, – 36 дней (ФЗ №38 от 30.03.1995 г., Постановление Правительства РФ № 391 от 3.04.96 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека»);

– врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам таких врачей при стаже работы более 3-х лет полагается 3 дополнительных дня к отпуску (пост. Правительства РФ №1588 от 30.12.1998 г.);

– работникам, оказывающим противотуберкулезную помощь, количество дней допол-

нительного отпуска определяется местными органами власти (ст. 15 ФЗ №77 от 18.06.2001 г. «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ»);

– работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, – 30 дней (Постановление Минтруда РФ от 8.07.1993 г. №133 «О дополнительном отпуске за работу с вредными условиями труда медицинского и другого персонала, участвующего в оказании психиатрической помощи»);

– дополнительные дни полагаются и работникам, занятым на вредных производствах (ст. 117 ТК РФ и вышеназванный Список, раздел XL.Здравоохранение);

– мед. работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) – не менее 3 дней;

– медработникам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним – 24 либо 16 дней.

Медицинским работникам, не вошедшим в вышеназванные категории, общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ну, а как быть, если работник желает получить денежную компенсацию вместо отпуска?

И здесь опять возникают трудности в правильном применении ст. 126 ТК РФ о замене отпуска, согласно ч. 1 ст. 126: «Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией». Непонятно, какая часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией – каждого из суммированных или общего суммированного отпуска. Например: электрогазосварщик Петров работает на предприятии, расположенном в районе Крайнего Севера, продолжительность его отпуска составляет 28 дней (основной отпуск) + 12 дней (за вредность) + 24 дня (за район Крайнего Севера), так какую же часть отпуска, превышающую 28 дней, можно компенсировать? Часть дополнительного отпуска в отдельности или общую сумму дополнительных отпусков? Данная статья не дает четкого ответа. На неоднозначность формулировки этой статьи обратили внимание многие специалисты по трудовому праву.

На наш взгляд, правильное применение данной правовой нормы следующее: решение о замене отпуска денежной компенсацией принимается работодателем, именно он решает, выплатить ли работнику денежную компенсацию или предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск. Количество дней неис-

пользованных отпусков, которые подлежат замене денежной компенсацией, определяется по соглашению сторон с ограничениями, установленными ТК РФ.

Так как в ст. 126 ТК РФ говорится о «части отпуска» в единственном числе, то замене денежной компенсации подлежит только часть каждого ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней. Ранее не предоставленные ежегодные отпуска не могут быть компенсированы и должны быть представлены в натуре. Иное толкование допускало бы замену ежегодного основного отпуска денежной компенсацией практически без ограничений, а это противоречит смыслу ст. 124 ТК РФ.

При увольнении работника ему, согласно ч. 1 ст. 127 ТК РФ, выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска с момента его принятия на работу (как основные, так и дополнительные).

При увольнении работника по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), а вернее, при практическом ее применении вновь возникают трудности. Согласно данной статье работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. То есть работник в письменной форме выражает свое право волеизъявления – остаться работать или расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, и здесь для специалистов по трудовому праву вопросов нет, но далее по тексту вышеназванной статьи следует, увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. И вот здесь вновь возникает правовая коллизия.

Согласно ст. 16 ТК РФ, «трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора». С работником, подавшим заявление на увольнение (но не уволившимся), заключен трудовой договор, который, согласно вышеназванной статье, дает ему право на занятие своей должности, т. е. гарантированное ст. 37 Конституции РФ право на труд. И пока данный работник работает, приглашать (принимать) на его место противоявно, так как в данном

случае ч. 4 ст. 80 вступает в противоречие с ч. 1 ст. 16 ТК РФ.

И последнее, о чем хотелось бы написать в данной статье, это инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная Постановлением Министерства труда и социального развития от 10.10.2003 г. №69. Ведомство бывшего министра г-на А. Починка разработало Инструкцию по заполнению трудовых книжек, в нашу задачу не входит детальное рассмотрение данного документа, но один вопрос, касающийся записей в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора, обсудить стоит, и вот по какой причине: п. 5.3 данного документа рекомендует при расторжении трудового договора по инициативе работника производить следующую запись: «Уволен по собственному желанию, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации». Находим п. 3 ст. 77 ТК РФ, в котором записано: «...расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80)», т. е. в данной норме присутствует ст. 80, которая в вышеназванной инструкции почему-то отсутствует, составитель инструкции произвольно исключает ст. 80 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника) из правового поля, что является грубейшим нарушением правового толкования указанной нормы. Исходя из логики составителей инструкции, запись в трудовой книжке должна быть следующей: «Уволен по собственному

желанию, пункт 3 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 80)». Уважаемый читатель, видимо, уже понял, что за запись получилась бы в трудовой книжке, а если взять и подпункты статей, то вообще получилась бы 3-этажная запись.

И здесь уместно напомнить, что ст. 77 ТК РФ предусматривает общие основания расторжения трудового договора. Нормы, содержащиеся в данной статье, в ряде случаев носят отсылочный характер. Это означает, что, например, при прекращении трудового договора по соглашению сторон, при увольнении работника по собственному желанию или по инициативе работодателя применяются соответственно ст. 78, 80 или 81 ТК РФ. (См. материалы Пленума ВС РФ от 17.03.2003 г.) По этому вопросу есть отличные разъяснения в Комментариях к Трудовому кодексу, содержащие новейшую судебную практику, изд-во Мин-ва юстиции РФ под редакцией зам. министра юстиции Е.Н. Сидоренко – рекомендуем читателям [3].

Из вышеперечисленного следует, что запись в трудовой книжке при расторжении трудового договора по инициативе работника должна производиться следующим образом: «Уволен по собственному желанию, ст. 80 ТК РФ».

Трудовой кодекс Российской Федерации – это федеральный закон, а закон имеет высшую юридическую силу, чем подзаконный акт, а посему составители данной инструкции не должны произвольно трактовать закон.

Список использованной литературы:

1. «Экономика и жизнь», №25, июнь 2005 г.
2. Керимов Д.А. Законодательная техника. Научно-методическое пособие. М., 1998.
3. Комментарий к Трудовому кодексу под редакцией Е.Н. Сидоренко, изд-во Минюст РФ. М., 2004.
4. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 1 февраля 2002.
6. Закон Российской Федерации от 15 мая 1991 г. №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».
7. Закон Российской Федерации от 9 июня 1993 г. №5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов».
8. Материалы Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03. 2004.
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».
10. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. №278/П-22 «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда».
11. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утверждённая Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 10.10.2003 г. №69.
12. «Экономика и жизнь», №26, июнь 2003.