

УДК 349.2

DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.002

Проблема реализации статутных прав работника**Зайцева Елизавета Евгеньевна**

Магистрант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;
e-mail: zalizaveta98@mail.ru

Кешишян Александра Вагаршаковна

Магистрант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;
e-mail: alekasndrak@mail.ru

Воробьева Анна Олеговна

Магистрант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;
e-mail: vorobeva_ao@mail.ru

Ветрик Юрий Александрович

Магистрант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, Российская Федерация, Владивосток, ул. Суханова, 8;
e-mail: vetrik.yuriy@mail.ru

Аннотация

Каждая отрасль права характеризуется своим кругом субъектов, которые, наряду с ее предметом и методом правового регулирования, определяют особенности данной отрасли. Работодатель и работник – основные субъекты трудового права, однако последний является более уязвимой «фигурой» в трудовых правоотношениях. На сегодняшний день на законодательном уровне не полностью проработаны вопросы, касающиеся правового статуса работника. В частности, возникают проблемы при реализации статутных прав работников. При реализации данных прав имеются объективные и субъективные причины, затрудняющие этот процесс, среди которых стоит отметить высокие ставки страховых взносов для работодателей и невысокий уровень правовой культуры работников. Государство должно содействовать работнику в реализации и защите его трудовых прав. Трудовое право наделено социальной функцией, тем самым уделяется большое внимание установлению правового статуса работников и их представителей.

Для цитирования в научных исследованиях

Зайцева Е.Е., Кешишян А.В., Воробьева А.О., Ветрик Ю.А. Проблема реализации статутных прав работника // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 12А. С. 16-21. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.002

Ключевые слова

Юриспруденция, трудовой кодекс, реализация статутных прав, правовой статус, основные права работника, проблемы реализации прав.

Введение

Права и обязанности – необходимые элементы правового статуса работника. Трудовое законодательство Российской Федерации не закрепляет дефиницию «права работника», однако в доктрине трудового права под правами работника следует понимать систему материальных и духовных благ, совокупность которых способствует нормальному существованию и свободному развитию каждого работника [Нечаев, 2010]. Права и обязанности устанавливаются ТК РФ, локальными актами работодателей, которые должны быть оформлены по ГОСТу, а также непосредственно трудовым договором между конкретным работником и работодателем.

Основная часть

ТК РФ наполняет общий трудовым статус работника конкретными правами и обязанностями, которыми в обязательном порядке и в равном объеме наделяются все без исключения работники, занятые на условиях трудового договора у работодателя. Права и обязанности работника закрепляются в ст. 21 ТК РФ. Однако законодательство не успевает реагировать на изменение социально-трудовых отношений. Положения нормативных актов зачастую не содержат указания на механизм реализации установленных или уточненных прав работника.

Существует ряд проблем при реализации гарантированных статутных прав работника. К основным наиболее уязвимым правам на законодательном уровне можно отнести следующие положения.

Права, гарантированные при заключении, изменении и расторжении трудового договора

В Определении Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О суд указано, что, разрешая споры по признанию трудовых отношений без заключения трудовых отношений, суды общей юрисдикции должны исходить не только из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов гражданско-правовых договоров, штатного расписания, они обязаны устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора [Зыкина, 2012]. Нахождение в трудовых отношениях может быть подтверждено осуществлением лицом работы по должности в соответствии со штатным расписанием, утвержденным работодателем, ссылками на тарифно-квалификационные характеристики работы, должностными инструкциями и любым документальным или иным указанием на конкретную профессию, специальность, вид поручаемой работы.

Однако в ТК РФ наблюдается перевес прав работников, что негативно сказывается на сотрудниках. Так, список случаев, когда можно оформить срочный трудовой договор, строго определен законодателем, что ставит работодателя в некие рамки. Законодателем четко

определены основания для увольнения работника по инициативе работодателя, из-за чего в большинстве случаев работодатель настаивает на увольнении по собственному желанию. Например, в решении районного суда г. Х. было установлено, что гражданка А. была уволена по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по инициативе работника), однако заявление на увольнение по собственному желанию она не писала и не подписывала [Гревцов, 2014]. Таким образом, налицо факт нарушения законодательства и попытка увольнения работника по законному основанию.

Следующая и основная причина – высокие страховые взносы. Независимо от режима налогообложения работодатель обязан выплачивать страховые взносы, тарифы которых на каждый год устанавливаются Правительством РФ. Так, в 2019 г. применялись следующие тарифы: на обязательное пенсионное страхование – 22%, на обязательное медстрахование – 5,1%, ФСС – 2,9% (без учета взносов от несчастных случаев) [Налоги..., www].

По данным Росстата, доля неформально занятых мужчин составляет 21,7%, женщин – 18,4%. Неформальная занятость в РФ набирает обороты, так как для работодателя позиция не заключать трудовые договоры с работниками является очень выигрышной [В России..., www].

Таким образом, анализируя основную причину нежелания заключать трудовые договоры, можно прийти к выводу о том, что недостаточно ужесточить систему ответственности работодателей, необходим подход в виде «кнута и пряника».

Право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы

Данное право подкреплено зафиксированной в ст. 22 ТК РФ обязанностью работодателя «обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности» и «выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в срок, установленный ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором». Несмотря на обязанность работодателя выплачивать заработную плату своевременно и в полном объеме, практика указывает на существенные нарушения. Так, на 1 марта 2019 г., по сведениям, представленным организациями (не относящимися к субъектам малого предпринимательства), суммарная задолженность по заработной плате в Приморском крае составила 2556,0 млн рублей. Задолженность по заработной плате на 1 марта 2019 г. имелась перед 41,9 тыс. человек [Там же].

Несмотря на достаточно строгую ответственность работодателя – от административной до уголовной в зависимости от определенных условий, проблема с каждым годом набирает обороты. Таким образом, можно прийти к выводу о том, что ужесточение наказания работодателей не является эффективным.

Право на отдых

Согласно ст. 37 Конституции РФ, каждый человек имеет право на отдых. ТК РФ регулирует рабочее время и время отдыха и гарантирует следующие виды времени отдыха: нормальную длительность работы; перерывы в работе в ходе рабочей смены (в том числе для приема пищи); отдых между сменами; выходные дни и праздники; отпуска.

По данным Государственной инспекции труда, наиболее распространенными в области режима труда и отдыха являются нарушения режима рабочего времени, сменной работы, перерывов для отдыха и питания, очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, что связано с отсутствием в организациях локальных нормативных актов, регулирующих распорядок рабочего времени и времени отдыха. Так, в решении районного суда г. Х. было установлено нарушение со стороны А. требований ст. 57, ч. 1 ст. 91, ч. 1 ст. 100 ТК РФ. Работнику не был надлежащим образом установлен режим рабочего времени: отсутствовало время начала и окончания работы работника по должности педагога-психолога,

педагога-организатора, преподавателя (совместительство). Время начала и окончания работы не указано в правилах внутреннего трудового распорядка и не установлено трудовым договором. В трудовых договорах по совместительству также отсутствовало время начала и окончания работы. Если режим рабочего времени не установлен в правилах внутреннего трудового распорядка, он подлежит установлению в трудовом договоре.

В силу ст. 11, 22 ТК РФ нормы ТК РФ обязаны соблюдать все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм собственности), однако некоторые работодатели пренебрегают правами работников и ущемляют их интересы, а именно:

- 1) устанавливается режим работы без предоставления выходных;
- 2) работникам не предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- 3) работник вынужден выполнять свои трудовые функции в выходные и праздничные дни без письменного согласия;
- 4) работа в выходные или нерабочие праздничные дни не оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Чаще всего данные нарушения происходят на малых и средних предприятиях, так как они появляются и ликвидируются достаточно быстро, а охватить все предприятия контрольными и надзорными органами не представляется возможным. Основной проблемой такого поведения работодателей является правовая безграмотность работников, которая, к сожалению, набирает обороты [Петров, 2013].

Заключение

При реализации статутных прав работников имеются объективные и субъективные причины, затрудняющие этот процесс, среди которых можно отметить высокие ставки страховых взносов для работодателей и невысокий уровень правовой культуры работников.

Государство должно содействовать работнику в реализации и защите его трудовых прав. Трудовые правоотношения предполагают, что работник является более уязвимой стороной (по сравнению с работодателем), поэтому ему необходимы особая защита и охрана со стороны законодателя. Трудовое право наделено социальной функцией, тем самым уделяется большое внимание установлению правового статуса работников и их представителей.

Библиография

1. В России выросла неформальная занятость. URL: <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2019/5c9a3ea19a7947d947c377c5>
2. Гревцов Ю.И. Субъект права // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. 2014. № 1. С. 34-37.
3. Зыкина Т.А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики. Архангельск: САФУ, 2012. 244 с.
4. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
5. Налоги и платежи за работников в 2019 году. URL: <https://www.malyi-biznes.ru/nalogi-za-rabotnikov/>
6. Нечаев А.Н. Основные типы правопонимания по академику В.С. Нерсесянцу // Гуманитарные науки. Право. 2010. № 7. С. 291-292.
7. О просроченной задолженности по заработной плате на 1 апреля 2019 года. URL: <https://nangs.org/analytics/rosstat-o-prosrochennoj-zadolzhennosti-po-zarabotnoj-plate>
8. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2013. № 2. С. 62-76.
9. Синявская О.В., Бирюкова С.С. Возможные меры по снижению неформальной занятости и скрытой оплаты

труда // Журнал Новой экономической ассоциации. 2018. № 1. С. 193-203.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон Рос. Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: принят Гос. Думой Федер. Собр. Рос. Федерации 21.12.2001: одобр. Советом Федерации Федер. Собр. Рос. Федерации 26.12.2001. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

The problem of the implementation of employees' statutory rights

Elizaveta E. Zaitseva

Master's Degree Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: zalizaveta98@mail.ru

Aleksandra V. Keshishyan

Master's Degree Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: alekasndrak@mail.ru

Anna O. Vorob'eva

Master's Degree Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: vorobeva_ao@mail.ru

Yurii A. Vetrik

Master's Degree Student,
Far Eastern Federal University,
690922, 8 Sukhanova st., Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: vetrik.yuriy@mail.ru

Abstract

The article deals with the problem of the implementation of employees' statutory rights in the Russian Federation. Each branch of law is characterised by its own circle of subjects, which, along with its subject matter and the method of legal regulation, determine the characteristics of this branch. The employer and the employee are viewed as the main subjects of labour law; however, the latter is a more vulnerable "figure" in labour relations. Today, issues regarding the legal status of an employee in Russia have not been fully developed at the legislative level; in particular, a number of problems arise in the implementation of employees' statutory rights. The article aims to analyse the main problems that arise in the implementation of basic statutory rights. There are objective and subjective factors that complicate this process. They include the high rates of insurance

premiums paid by employers and the low level of legal culture of employees in the Russian Federation. The authors of the article point out that the state should assist employees in the implementation and protection of their labour rights. Labour law is endowed with a social function, thus paying great attention to the establishment of the legal status of employees and their representatives.

For citation

Zaitseva E.E., Keshishyan A.V., Vorob'eva A.O., Vetrik Yu.A. (2019) Problema realizatsii statutnykh prav rabotnika [The problem of the implementation of employees' statutory rights]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (12A), pp. 16-21. DOI: 10.34670/AR.2020.92.12.002

Keywords

Jurisprudence, labour code, implementation of statutory rights, legal status, basic rights of an employee, problems of implementation of rights.

References

1. Grevtsov Yu.I. (2014) Sub"ekt prava [The subject of law]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Saint Petersburg State University], 1, pp. 34-37.
2. *Konstitutsiya Rossiiskoi Federatsii: prinyata vsenarodnym golosovaniem 12.12.1993* [Constitution of the Russian Federation: adopted by popular vote on December 12, 1993]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ [Accessed 18/04/19].
3. *Nalogi i platezhi za rabotnikov v 2019 godu* [Taxes and payments for employees in 2019]. Available at: <https://www.malyi-biznes.ru/nalogi-za-rabotnikov/> [Accessed 18/04/19].
4. Nechaev A.N. (2010) Osnovnye tipy pravoponimaniya po akademiku V.S. Nersesyantsu [Basic types of understanding law according to academician V.S. Nersesyants]. *Gumanitarnye nauki. Pravo* [Humanities. Law], 7, pp. 291-292.
5. *O prosrochennoi zadolzhennosti po zarabotnoi plate na 1 aprelya 2019 goda* [On overdue salary arrears as of April 1, 2019]. Available at: <https://nangs.org/analytics/rosstat-o-prosrochennoj-zadolzhennosti-po-zarabotnoj-plate> [Accessed 18/04/19].
6. Petrov A.Ya. (2013) Garantii i kompensatsii: voprosy teorii rossiiskogo trudovogo prava [Guarantees and compensations: issues of the theory of Russian labour law]. *Pravo. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki* [Law. Journal of the Higher School of Economics], 2, pp. 62-76.
7. Sinyavskaya O.V., Biryukova S.S. (2018) Vozmozhnye mery po snizheniyu neformal'noi zanyatosti i skrytoi oplaty truda [Possible measures aimed at reducing informal employment and hidden wages]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotsiatsii* [Journal of the New Economic Association], 1, pp. 193-203.
8. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon Ros. Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ: prinyat Gos. Dumoi Feder. Sobr. Ros. Federatsii 21.12.2001: odobr. Sovetom Federatsii Feder. Sobr. Ros. Federatsii 26.12.2001* [Labour Code of the Russian Federation: Federal Law of the Russian Federation No. 197-FZ of December 30, 2001]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ [Accessed 18/04/19].
9. *V Rossii vyrosla neformal'naya zanyatost'* [Informal employment has grown in Russia]. Available at: <https://www.rbc.ru/economics/27/03/2019/5c9a3ea19a7947d947c377c5> [Accessed 18/04/19].
10. Zykina T.A. (2012) *Realizatsiya prav rabotnikov: problemy teorii i praktiki* [Exercising of rights by workers: the problems of theory and practice]. Arkhangelsk: Northern (Arctic) Federal University.