

Трудовой кодекс РФ: история появления, тенденция изменений (конспект лекции 18.03.2021)

Первым советским кодифицированным актом в сфере труда стал Кодекс законов о труде РСФСР (КЗоТ), принятый 10 декабря 1918 г. Действие Кодекса распространялось на всех лиц, работающих за вознаграждение.

Право на труд обеспечивалось отделами распределения рабочей силы, профессиональными союзами и всеми учреждениями РСФСР. Помимо права на труд, Кодекс устанавливал трудовую повинность для всех трудоспособных граждан советского государства. Для лиц, не занятых общественно полезным трудом, Кодекс устанавливал трудовую повинность в форме принудительного привлечения их к выполнению общественных работ.

В Кодексе регламентировались размеры вознаграждений за труд, рабочее время устанавливалось продолжительностью не более восьми дневных или семи ночных часов.

Разделы восьмой и девятый КЗоТа РСФСР были посвящены обеспечению надлежащей производительности труда и охране труда. Устанавливались нормы выработки для каждого работника, а также правила внутреннего распорядка на предприятиях.

Надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляла инспекция труда, состоявшая в ведении Народного комиссариата труда. Инспекторы труда избирались соответствующими советами профессиональных союзов. При этом они наделялись правом привлечения к уголовной ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

В условиях Гражданской войны при осуществлении политики военного коммунизма мобилизация трудовых ресурсов приобрела особое значение. С начала 1920 г. стали формироваться трудовые армии из мобилизованных на трудовой фронт для работы в различных отраслях народного хозяйства. Руководство данными формированиями осуществлял специально созданный орган — Главкомтруд.

В процессе перехода к НЭП происходит существенная перестройка советского трудового законодательства. Декретом от 3 ноября 1921 г. все рабочие и служащие государственных предприятий, учреждений и хозяйств были освобождены от всех видов периодического привлечения к массовым трудовым повинностям. Основной организационно-правовой формой привлечения к труду рабочих и служащих вновь стал трудовой договор. В 1921 году был ликвидирован Главкомтруд, расформированы трудовые армии.

По Декрету ВЦИК и СНК РСФСР от 13 апреля 1922 г. издание нормативных актов, регулирующих труд и охрану труда, было возложено на Народный комиссариат труда. Повышение роли профсоюзов фиксировалось в постановлении СНК РСФСР от 23 августа 1922 г. «О коллективных договорах», в котором было дано определение коллективного договора как добровольного соглашения профессиональных союзов с работодателями. Документ также устанавливал порядок заключения коллективных договоров, нарушение которого могло повлечь уголовную ответственность нанимателя (ст.133 УК РСФСР 1922)

В 1922 году был принят и введен в действие новый КЗоТ РСФСР.

Кодекс сформулировал *основные институты советского трудового права*, нашедшие отражение в соответствующих его разделах: о найме, о коллективном договоре, о трудовом договоре, о правилах внутреннего распорядка, о нормах выработки, вознаграждении за труд, о компенсациях, рабочем времени, времени отдыха, об ученичестве, охране труда, о профессиональных союзах, об органах по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде, о социальном страховании.

Две главы КЗоТа РСФСР были посвящены договорному регулированию трудовых отношений, отсутствовавшему в КЗоТе 1918 г. Новация Кодекса заключается в признании договорного соглашения — *индивидуального трудового договора*. Статья 27 утверждала, что «трудовой договор есть соглашение двух и более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляла свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение». Условия трудового договора должны были определяться сторонами.

КЗоТ РСФСР 1922 г. подтверждал восьмичасовой рабочий день. Шестичасовой день был у подростков 16—18 лет, у лиц, занятых на подземных работах, а также «у лиц, занятых

умственным и конторским трудом, за исключением тех, работа коих связана непосредственно с производством». Допускался сокращенный день в отраслях особо вредного и опасного для здоровья производства. Всем трудящимся предоставлялся еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов. Раз в году — очередной отпуск не менее двух недель; для рабочих особо вредных производств — дополнительные отпуска составляли не менее двух недель. Запрещалось заменять отпуск денежной компенсацией.

Однако уже во второй половине 1920 годов в условиях становления и утверждения административно-командной системы управления в регулировании трудовых отношений все большую роль играли нормы публичного права в ущерб частному. Регулирование укрепления «социалистической трудовой дисциплины» и воспитание «социалистического отношения к труду» осуществляется публично-правовыми методами административного права. За нарушение трудовой дисциплины администрации государственных предприятий разрешалось самостоятельно налагать на работников взыскания, предусмотренные таблицей взысканий. Устанавливалась дисциплинарная ответственность за попустительство нарушителям трудовой дисциплины вплоть до смещения с должности. Этим вопросам были посвящены Обращение ЦК ВКП(б) (апрель 1926 г.), постановление Совета труда и обороны СССР (май 1926 г.), постановление СНК СССР (сентябрь 1926 г.), декрет (август 1926 г.), постановления СНК СССР (март и июль 1929 г.).

Происходит и вытеснение договорного способа регулирования трудовых отношений. 20 октября 1930 г. ЦК ВКП(б) принял постановление «О мероприятиях по плановому обеспечению народного хозяйства рабочей силой и борьбе с текучестью». Постановление содержало целый ряд новаций. В целях сохранения кадров квалифицированных рабочих на производстве было предложено воздержаться в течение двух лет от выдвижения рабочих «от станка» во всякого рода управленческие аппараты. Осуществляя борьбу с «текучестью» рабочих и технического персонала, было рекомендовано поощрять постоянный рабочий состав и производить «чистку» промпредприятий от «чуждых элементов».

Происходило законодательное закрепление льгот за ударниками труда, заключавшихся в улучшении материально-бытовых условий (преимущественное снабжение ударников, первоочередное направление их в дома отдыха и санатории, предоставление им жилой площади из жилищного фонда предприятия и т.п.). Шире стали применяться поощрительные формы оплаты труда (различные системы премирования, прогрессивная сдельщина), стимулировавшие рост ударничества.

На практике в регулировании трудовых отношений не используется трудовое право. Например, постановление СНК СССР от 15 ноября 1932 г. предусматривало в качестве мер наказания за прогул немедленное увольнение, лишение продовольственных карточек, выселение с занимаемой жилплощади, а с 1933 г. — исключение из жилищного кооператива.

23 июня 1933 г. выходит совместное Постановление ЦИК СССР, СНК СССР и ВЦСПС «О слиянии Наркомата труда с ВЦСПС». Этим постановлением упразднялся Наркомат труда и все функции государственного регулирования трудовыми отношениями переходили к ВЦСПС. В том числе, управление социальным страхованием и обеспечением, охрана труда, издание нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений. 10.09.1933 все это детализируется Постановлением СНК СССР № 1952. В связи с чем устанавливается норма о том, что члены профсоюзов получают полное пособие по болезни, а не члены профсоюзов — только половину. Именно поэтому, если в 1921 году в профсоюзах состояло 4 миллиона работников, то в 1990 году профсоюзы ВЦСПС охватывали 142 миллиона членов, т.е. членство в профсоюзах ВЦСПС стало поголовным. Норма о половинном пособии была отменена Правительством СССР 01.07.1990 по инициативе СОЦПРОФ, но социальное страхование оставалось в управлении ФНПР до 07.08.1992. Соответствующий Указ Президента России был подготовлен по инициативе НПГР и СОЦПРОФ.

Государственное регулирование в сфере труда было частично восстановлено только в 1955 году с образованием Госкомтруда СССР, Но соцстрах и охрана труда остались в управлении ВЦСПС до начала 90-х годов.

Экономическая реформа 1960-х гг. и расширение прав предприятий позволили усилить роль коллективных договоров, которые практически не заключались с 1934 года. Постановление от 06.03.1966 СМ и ВЦСПС «О порядке заключения коллективных договоров на предприятиях» ограничило дополнительные выплаты работникам в КД рамками промфин

плана предприятия, расширило права администрации и профкома в вопросах регулирования труда, повысило роль локальных норм. Содержание коллективного договора находилось под жестким контролем законодателя.

Реальное значение КД, как второго источника трудового права, обозначилось только в Законе СССР «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» от 10.12.1991. Принятие этого Закона проходило в жесткой дискуссии между боссами ВЦСПС, которые намеревались просто оформить в виде закона устав ВЦСПС, и представителями СОЦПРОФ при поддержке депутатов – реформаторов от профсоюзов.

Например, когда я настаивал на включение в Закон понятий Коллективный договор и Соглашение, боссы ВЦСПС заявляли, что я путаю термины: по их мнению, КД – это на предприятии, а соглашение – это в колхозе, а вовсе не в отрасли...

В 1938—1940 гг. был принят ряд нормативных правовых актов, направленных на повышение эффективности производства за счет интенсификации труда каждого работника и укрепления трудовой дисциплины. Так, например, в середине 1940 г. продолжительность рабочего дня повсеместно увеличилась на один час. Был уменьшен список предприятий с сокращенным рабочим днем. Лица в возрасте от 16 лет обязывались работать полный рабочий день. Также было сокращено число праздничных дней. Кроме того, с 1940 г. работникам запрещалось увольнение по собственному желанию, а инженеры, мастера, квалифицированные рабочие и востребованные специалисты могли переводиться с одного на другое предприятие (в том числе и в другой регион) без их согласия.

Борьба с прогулами и опозданиями на работу в этот период достигла особой остроты. Под прогулом стало подразумеваться не только отсутствие на работе в течение дня (КЗоТ РСФСР 1922 г.), а отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 20 минут. С июня 1940 г. за прогул устанавливается уголовная ответственность.

В годы Великой Отечественной войны 1941—1945 гг. происходят дальнейшие существенные изменения в регулировании трудовых отношений. Так, в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» от 26 июня 1941 г. увеличиваются сверхурочные работы на предприятиях (учреждениях) на один-три часа ежедневно. Были отменены очередные и дополнительные отпуска, которые заменялись денежными компенсациями.

Осуществлялось возвращение к мобилизационному способу обеспечения предприятий трудовыми ресурсами. На основании Указа ПВС СССР от 13 февраля 1942 г. проводилась мобилизация для обеспечения бесперебойной работы предприятий военной промышленности. Также трудовые мобилизации использовались и в сельском хозяйстве (Постановление СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 13 апреля 1942 г.).

В послевоенные годы постепенно отменяются нормы, регулировавшие трудовые отношения в чрезвычайных условиях военного времени. Так, в июне 1945 г. были восстановлены очередные и дополнительные отпуска, отменены обязательные сверхурочные работы и трудовая мобилизация, вновь вводится восьмичасовой рабочий день и др. Однако до 1956 г. сохранялась уголовная ответственность за прогулы и самовольный уход с работы.

В период «оттепели» (1955—1965) чрезвычайные законы военного времени были признаны утратившими силу, и осужденные по ним лица были освобождены от отбывания наказания, судимости сняты. Действенные меры были предприняты по дальнейшему сокращению продолжительности рабочего дня, увеличению продолжительности отпусков по беременности и родам, повышению заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим. На всех предприятиях, в организациях, учреждениях должны были создаваться комиссии по трудовым спорам, решения которых могли быть обжалованы в фабрично-заводском, местном комитете профсоюза, а постановления последнего — в народном суде.

15 июля 1970 г. ВС СССР принял Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде».

Основы законодательства о труде СССР явились правовой базой для принятия КЗоТ РСФСР на сессии Верховного Совета РСФСР 09.12.1971, введенного в действие с 01.04.1972. Количество глав в Кодексе было увеличено с 15 до 18, а статей — со 107 до 256.

Что интересно: КЗоТ был документом ДСП, ознакомиться с ним можно было только в отделе кадров и по специальному разрешению. А нового КЗоТ был опубликован полностью в газетах, я сам его видел, но тогда в свои 18 еще им не интересовался...

КЗоТ РСФСР 1971 г., с многочисленными поправками и дополнениями, в течение трех десятилетий действовал как основной законодательный акт, регулирующий трудовые отношения в России. В соответствии с Кодексом были приняты Постановление Президиума ВЦСПС и Госкомтруда о порядке заключения коллективных договоров (1971), Типовые правила внутреннего трудового распорядка (1972), Положение о постоянно действующем производственном совещании (1973), Положение о порядке рассмотрения трудовых споров (1974), Положение о правовой инспекции труда (1976).

В связи с кардинальными изменениями в общественном устройстве СССР и России с конца 80-х годов, возникла острая необходимость в изменениях в КЗоТ. Например, ст.35 КЗоТ требовала согласия профкома на увольнение любого работника. Но в новых условиях профсоюзы и их профкомы перестали быть обязательным атрибутом предприятия. Получался правовой тупик: хозяин частного магазина не мог уволить продавца, поскольку в магазине не было профкома. Поэтому Законом РФ от 25.09.1992 N 3543-1 КЗоТ был десоветизирован и адаптирован к новым реалиям.

Особо важными для нас, профсоюзников, были: Статья 35. Расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа; Статья 38. Отстранение работника от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством;

Статья 132. Порядок применения поощрений. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации.

Статья 214. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе. Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении работника на работе.

Статья 235. Дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников, членов комиссии по трудовым спорам и членов советов трудовых коллективов

Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются,...- без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии,... а руководители выборных профсоюзных органов на предприятии,..., профорганизаторы - органа соответствующего объединения профессиональных союзов.

Увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппов - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии - соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторов - с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов.

Одновременно с этим КЗоТ действовали дополнявшие и развивающие его: Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 1992 года с существенными изменениями от 1995, ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 1995 года, Основы законодательства РФ об охране труда от 1993 года, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 1996 года.

Закон РФ о колдоговорах был разработан в комиссии по соцполитике ВС РФ в 1991 году. Авторами законопроекта были М.Л.Захаров – председатель комиссии Верховного Совета РФ, профессор Академии труда; А.Н.Луговой – депутат ВС, рабочий, впоследствии зам руководителя Роструда, В.Н.Петров – представитель Минтруда, К.Д.Крылов – секретарь ФНПР по правовым вопросам; Д.А.Семенов и С.В.Храмов – сопредседатели ФКС СОЦПРОФ, члены РТК. Этот Закон принципиально изменил как порядок заключения и исполнения коллективных договоров и отраслевых соглашений, так и их значение для всей системы трудовых отношений. После избрания Гос.Думы Правительство РФ попыталось внести в него существенные изменения, но мне при поддержке руководителя рабочей группы депутата А.Г.Голова удалось отстоять важнейшее: право на заключение коллективного договора, или соглашения, предоставляется каждому из профсоюзов в отношении представляемых ими работников. То есть если в организации или в отрасли действует несколько профсоюзных организаций, или профсоюзов (обычно их не бывает больше двух), то возможно заключение нескольких коллективных договоров или соглашений. Это теоретически, практика же показывает, что такие факты являются исключительными, а там, где они существуют, нет негативных особенностей для работников. Даже наоборот, там наблюдается положительный эффект, так как более благоприятные условия распространяются на всех работников.

Закон о коллективных спорах ввел важнейшую норму: работодатель обязан вести переговоры с каждым профсоюзом, выдвинувшим коллективные требования. А проведение общего собрания нужно только для утверждения решения о начале забастовки, но не о начале переговоров. Кроме того, наказать работника за участие в незаконной забастовке можно только тогда, когда он не приступит к работе на следующий день после решения суда о ее незаконности.

Но еще в 1998 году начались разговоры о необходимости замены КЗоТ на некий Трудовой кодекс. Начались процессы выработки его концепций в научных кругах. В Думе появились первые проекты ТК: социал-демократа Голова и коммуниста Авалиани. В 1999 году была избрана ГосДума 3-го созыва, Правительство РФ внесло проект ТК. Этот проект получил наименование «согласованный», поскольку его ваяли втроем: ФНПР, Правительство и РСПП. Оппонировал этому согласию «общепрофсоюзный» проект, который внес депутат О.В.Шейн и еще дюжина депутатов из разных фракций. Кроме этого, был еще «проект восьмью», подготовленный восьмью депутатами разных фракций во главе с А.С.Ивановым – основателем профсоюза «Единство» рабочих АвтоВАЗа. *Из этих восьми депутатов пятеро во главе с Исаевым стали авторами «согласованного» варианта, а А.С.Иванов, В.Т.Сайкин и А.И.Лукьянов сохранили свою честь и отказались поддержать Исаева.*

Большинство свободных профсоюзов поддержало общепрофсоюзный проект. За его основу был взят проект депутата 2-го созыва Т.Г.Авалиани, разработанный Фондом рабочей Академии. Этот проект носил, скорее, лозунговый характер и потребовал очень серьезной переработки. Например, профессор М.В.Попов настаивал на том, что работодателем является не предприятие и его владелец, а работник, который дает нанимателю свою работу. После жарких, но конструктивных дискуссий нам удалось выработать законопроект, отвечающий, как стандартом юридического документа, так и требованиям и нуждам работников и их свободных профсоюзов.

Рассмотрение проекта ТК было назначено на 5 июля 2001. Вот тут началась настоящая политическая борьба!

6 июня по инициативе рабочей группы «общепрофсоюзного» проекта Шейна в Москве состоялся Съезд Российских профсоюзов. Вот данные по регистрации его участников - *присутствуют на уровне первых лиц следующие профсоюзные объединения и профсоюзы: ПАРРИС, ПРИАС, Тюменский центр профсоюзов, Конфедерация труда России, профсоюз летного состава, Российский профсоюз локомотивных бригад железнодорожников, профсоюз бортпроводников, Федерация профсоюзов авиадиспетчеров России, Сибирская конфедерация труда, профсоюз докеров, “Солидарность”, СОЦПРОФ, «Защита труда», Уралпрофцентр, профсоюз работников морского транспорта. Также представлены организации из ФНПР. Всего 198 участников Съезда, а также гости - действующие депутаты Государственной Думы: Олег Викторович Морозов, Валерий Тимофеевич Сайкин, Валентина Борисовна Савостьянова, Олег Николаевич Смолин. А также депутаты*

Государственной Думы прошлого созыва: Авалиани Теймураз Георгиевич и Григорьев Владимир Федорович. Кроме того, в работе Съезда принимает участие большое количество ученых, занимающихся вопросами рабочего движения, также присутствуют представители Администрации Президента и СМИ.

19 июня состоялся День единых действий в поддержку проекта ТК Шеина. В нем приняли участие более 300 тысяч членов свободных профсоюзов от Владивостока до Калининграда.

5 июля, в день рассмотрения ТК, перед зданием Государственной думы состоялись два массовых митинга. Непосредственно перед входом в ГД на Охотном ряду стояли руководители и активисты свободных профсоюзов: СОЦПРОФ, Защиты труда, КТР, НПГР, РПЛБЖ, ФПАД и других авиаторов. Их поддерживали КПРФ и Яблоко.

Чуть поодаль, на Манежной площади разместились поддерживавшие «согласованный» проект профкомычи из ФНПР и, к сожалению, представители ВКТ во главе с ее президентом Б.Е.Кравченко.

В итоге, по рейтинговому голосованию в первом чтении был принят проект, доложенный Исаевым (за -288, 64%) наш проект, доложенный Шеиным набрал 42% (за-189), проект, доложенный Ивановым набрал ровно треть голосов (за – 150).

Тем не менее, при принятии законопроекта во втором чтении (это рассмотрение поправок) предложенные нами поправки к трем основным статьям набрали по 222 голоса, т.е. для коренного изменения ТК не хватило всего четырех голосов!

Не дожидаясь вступления ТК в силу (это 01.02.2002) Конституционный Суд РФ принял постановление от 24.12.2001 № 3-П, которым отменил «профсоюзный иммунитет», установленный ст.235 КЗоТ и ст.25 ФЗ «О профсоюзах...». Как ни странно, но это Постановление распространялось и на нормы ст.374 еще не вступившего в силу ТК.

Ровно через год, учитывая мнение свободных профсоюзов, КС дал отбой, частично восстановив этот иммунитет при условии возможного обжалования работодателем отказа профсоюза в суде (Определение от 04.12.2003 № 421-О).

До 2010 года последовала целая череда актов КС, снижающих возможности профсоюзов по защите работников, но после коллективного обращения лидеров свободных профсоюзов к Президенту РФ и в КС в начале 2010 года, начиная с 2013 года пошла обратная тенденция. 24.10.2013 КС принял Постановление № 22-П, в котором определил приоритет уставов профсоюзов перед нормами ст.3 ФЗ О профсоюзах в части формирования профсоюзных структур. В 2018-2019 КС принял ряд актов, существенно улучшающих положение работников: об оплате работы в выходные и сверхурочно не из размера тарифа, а из средней з/п; об учете в оплате вынужденного прогула праздничных дней, об обязанности работодателей предоставлять помещения для комитетов всех первичек и др.

За последние 10 лет наметилась тенденция к изменениям ТК РФ. Кстати, можно два наших кодекса сравнить с периодическими изданиями. Это Налоговый и, к сожалению, Трудовой. Всего внесено в ТК РФ 130 изменений, из них 8 только за 2020 год!

Я бы охарактеризовал бы эту тенденцию, как законодательное регулирование запрещенного. Достаточно вспомнить закон о запрете заемного труда, теперь удаленка... А чего стоят электронные книжки. Перед каждым работником поставлен вопрос: отказываться или нет от бумажных книжек? Ясно, что нет. Но при этом аргумент, предложенный СПР, не воспринимается ни Минтрудом, ни депутатами. Мы предложили изъять из электронных книжек указание на основание увольнения. Ведь нам же говорят, что тр.книжка нужна только для расчетов ПФР, а на размер пенсии увольнение по статье ил по с/ж не влияет! Так зачем же сохранять этот инструмент шантажа и запугивания работников? Классовая солидарность начальства?

Но более важна тенденция к упорному отказу от премиально-депремиальной системы з/п. Всем же понятно, что она нужна отнюдь не как стимулирующая, но как закрепощающая работника удавка.

На какие изменения в ТК направлены усилия правовиков СПР? Во-первых, оказывать аргументированное противодействие негативным поправкам. Например, в 18 году возник законопроект о внесении в ГПК нормы о праве представительства в суде только дипломированным юристам. Но в свободных профсоюзах их не так много, а в судах вполне грамотно выступают наши активисты. СПР обратился в ГосДумы с проектом поправки, суть

которой в том, что отторжение от суда не дипломированных трудовиков приведет к необходимости финансовых затрат на оплату адвокатов по назначению для защиты уволенного рабочего по аналогии с УПК. В результате в ст.49 ГПК появилось: за исключением представителей профсоюзов в трудовых спорах!

Во-вторых, полагаю давно назревшим использование механизма внепроцессуального обращения в Верховный Суд РФ. Такое право есть у профсоюзов, но оно дает больший эффект в случае обращения от депутата ГД. На такой внепроцессуальный запрос, как правило, следует ответ, который может войти в ежеквартальный Обзор Президиума ВС РФ или могут стать предметом рассмотрения Пленумом ВС РФ.

Например, нуждаются в уточнениях правила ст.193 ТК РФ, касающиеся порядка наложения дисциплинарных взысканий в части предоставления работодателю права составления актов об отказе работника в заверении своей подписью факта ознакомления с адресованными ему уведомлениями от работодателя. Очевидно, что такие акты, составляемые подчиненными работодателю сотрудниками АУП, далеко не всегда содержат достоверные сведения. Пленум ВС мог бы развить указание КС о том, что свидетели должны быть независимы от работодателя.

Кроме того, Пленум мог бы разъяснить судам, что заверенные печатью акты работодателя не являются самостоятельными «письменными доказательствами», но лишь аргументами одной из сторон трудового спора, имеющими равную для судов силу с аргументами работника.

Назрела необходимость изменить позицию ВС в том, что депремирование не подлежит рассмотрению в суде, поскольку премия, хотя и является частью зарплаты, относится к полной дискреции работодателя, даже и тогда, когда порядок депремирования регламентирован в Положении об оплате труда.

Крайне важным было бы разъяснение ВС о том, что суды апелляционной инстанции, отменяя решение об отказе в восстановлении уволенного работника и об оплате ему вынужденного прогула, обязаны в тот же день выдать работнику соответствующие исполнительные листы. Очевидно, что апелляционное определение вступает в силу немедленно, но МГС упорно отказывается выдавать исполнительные листы, вследствие чего работник не восстанавливается на работе еще в течение месяца, т.е. три недели до поступления дела в райсуд + неделя на заказ и выписывание исп.листов.

Пленум мог бы акцентировать внимание судов на том, что статьи 373, 374, 376 ТК относятся не к правам профсоюзов, но к главе 58 ТК «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами». Т.е. нарушение прав профорганизации является нарушением индивидуального трудового права каждого работника – члена этого профсоюза. Такая позиция уже высказывалась ВС в 1998 году по делу о законности забастовки на Октябрьской ж/д.

Пленум мог бы устранить коллизию норм права, связанную с простым. В судебной практике сложилось устойчивая подмена «простой по вине работодателя» на фактически «простой по инициативе работодателя», чего нет в ст.157, в которой есть всего три вида простоя – по вине работодателя, по вине работника, по не зависящим от работника и работодателя причинам.

С.В.Храмов