

*Корост К.А.
студентка 1 курса 163 группы
по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция*

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ И ПРАВОПРИМИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА ПРОФСОЮЗОВ

Одним из признаков свободного демократического общества является право на объединение в профессиональные союзы. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов.

Профсоюзы – наиболее массовая общественная организация, объединяющая не только работающих в различных сферах народного хозяйства, но и лиц, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего или высшего профессионального образования, а также работников, временно не работающих, и пенсионеров, состоящих в первичной профсоюзной организации. С переходом к рыночной экономике существенно меняются задачи, стоящие перед профсоюзами, этому соответствуют и коренные изменения в правовых основах создания профсоюзов, регулировании их отношений с органами государственной власти и управления, работодателями, различными общественными объединениями и др.

Социальное назначение профсоюзов – представлять и защищать права и интересы работников – осталось неизменным, но правовая база, которая меняется, совершенствуется в зависимости от развития общественных отношений, в которых профсоюзы участвуют, от основных экономических отношений, от отношений собственности, социально-экономической обстановки в стране. Именно в связи с этим происходит пересмотр прав профсоюзов. Государству и его органам возвращаются полномочия, ранее возложенные на профсоюзы и находящиеся в их ведении органы. Права, направленные на защиту интересов работников укрепляются и расширяются.

Профессиональные союзы участвуют на всех этапах регулирования социально-трудовых отношений, в таких, как: правотворчество, правоприменение, в профилактике трудовых правонарушений, осуществляя профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, а также и в восстановлении нарушенных индивидуальных или коллективных трудовых прав, принимая участие в рассмотрении трудовых споров, защищая при этом права работников. Для такого участия в правовом регулировании труда профсоюзы наделены государством правом на участие в нормотворчестве и правоприменении, правом профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Так, проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Такие же проекты рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующего профсоюза. Таким образом, все нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права работников, должны пройти перед их принятием апробацию профсоюзов, которые могут сделать по ним замечания, предложения.

Цель работы состоит в определении эффективности правоприменительной практики профсоюзов и соблюдение норм непосредственно субъектами применения права трудового кодекса РФ.

Субъекты применения норм трудового права.

Принято выделять два основных вида правоприменителей положений ТК РФ. Во-первых, непосредственных правоприменителей. Непосредственными правоприменителями являются лица, имеющие полномочия по применению норм ТК РФ напрямую без постороннего вмешательства. Во-вторых, можно выделить опосредованных правоприменителей. Опосредованные правоприменители осуществляют свою деятельность в связи с решениями

непосредственных правоприменителей и, как правило, после обращения о нарушении трудовых прав.

Непосредственным применителем норм ТК РФ выступает работодатель в лице полномочных представителей. Без совершения представителями работодателя действий или бездействия нормы трудового права не могут быть применены.

Опосредованными применителями, следует признать медиаторов, экспертов и специалистов, которые на основании обращения к ним могут дать рекомендации о применении норм трудового права. По требованию работодателя и (или) работника данные рекомендации могут стать доказательствами, подтверждающими правовые позиции при ведении трудового спора, а также при обращении в органы государственного надзора.

Участие профсоюзов в применении норм трудового права

У профсоюзов в применении норм трудового права в настоящее время особое место. Профсоюзы лишены возможности самостоятельно применять предписания ТК РФ. Судебная практика не признает профсоюзы полномочным субъектом по обжалованию нормативных правовых актов, что не позволяет им стать опосредованным правоприменителем не только в отношении конкретных работников, но и при защите неопределенного круга лиц. Данное правило вытекает из содержания п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2007 N 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» [3, с. 120 - 121]. Следовательно, профсоюзы в современных условиях выступают дважды опосредованными субъектами применения. Правовые позиции профсоюза могут быть реализованы исключительно через действия представляемых ими работников. В связи с этим увольнение представляемых профсоюзом работников не позволяет использовать правовые позиции профсоюза в непосредственном и опосредованном применении норм трудового права. Планируемое создание производственных советов также приведет к лишению

профсоюзов части полномочий. Однако, в нашем понимании, и производственные советы в лучшем случае будут призваны опосредованным применителем норм ТК РФ.

Работодатель, являясь полномочным представителем, единственный непосредственный применитель ТК РФ, имеет широкие полномочия по толкованию его норм в своих интересах. В связи с этим юридическая сила норм ТК РФ зачастую уступает место экономическим интересам работодателя. Опосредованные правоприменители могут лишь потребовать от работодателя устранения отдельных нарушений, они не подменяют хозяйскую власть работодателя. Признание опосредованными применителями решений работодателя незаконными и (или) необоснованными влечет возникновение у представителей работодателя обязанности устранить выявленные нарушения. Хотя гарантий того, что после устранения аналогичные нарушения не будут совершены работодателем, не имеется. По этой причине применение норм ТК РФ находится в прямой зависимости от усмотрения работодателя. В большинстве случаев именно представители работодателя используют ТК РФ в своих экономических интересах. Трудовые права работников ими зачастую игнорируются. Таким образом, применение норм ТК РФ стало привилегией работодателя, которой он успешно пользуется вопреки трудовым правам работника, провозглашенным в трудовом законодательстве. В связи с чем предписания ТК РФ зачастую не обеспечивают реализацию трудовых прав работников. Очевидно, что опосредованное применение всегда будет уступать непосредственному, в ходе которого и решается судьба практически каждой нормы ТК РФ.

Рост числа опосредованных применителей приводит в итоге к тому, что именно на плечи работников будет, в конечном счете, возложена обязанность по оплате их труда. Профсоюзы не могут вернуть себе полномочия по непосредственному применению норм трудового права, и иным представителям работников также едва ли возможно в ближайшее будущее.

Для защиты своих законных интересов, работником, необходимо развивать способ непосредственного применения норм трудового права, имеющегося в ТК РФ.

Ст. 379 - 380 ТК РФ гарантируют работнику самозащиту трудовых прав. Следовательно, работник вправе принять самостоятельное решение на основании норм ТК РФ о применении самозащиты. В этом случае, работник может выступить в качестве непосредственного применителя норм ТК РФ. В свою очередь, работодатель должен доказать незаконность действий (бездействия) работника по самозащите трудовых прав, а также не препятствовать ее осуществлению [5, с. 317 - 318].

К сожалению, практика применения норм ТК РФ о самозащите идет по другому пути. Работодатель просто увольняет работника, воспользовавшегося самозащитой, что является непреодолимым препятствием для ее осуществления. Ведь самозащита может быть осуществлена работником исключительно при наличии трудовых отношений. В связи с этим работодатель прекращает непосредственное использование работником самозащиты трудовых прав.

Видимо, применение норм о самозащите трудовых прав требует существенной корректировки. Работник вправе на основании действующего законодательства использовать не запрещенные законом способы самозащиты трудовых прав. В свою очередь, работодатель не должен препятствовать ее осуществлению путем увольнения самостоятельно защищающегося работника. Работодатель вправе лишь требовать признания этих действий (бездействия) неправомерными в суде или в органе государственного надзора. Только после вынесения решения государственным органом о признании самозащиты трудовых прав неправомерной и отказе работника от выполнения решения государственного органа к нему могут на законных основаниях применяться санкции представителями работодателя. Таким образом, за работником необходимо признать право на непосредственное применение норм о

самозащите трудовых прав, тогда как работодатель должен стать опосредованным применителем этих норм, требуя в государственных органах признания самозащиты неправомерной.

При предлагаемом подходе перекос в применении норм трудового права непосредственно представителями работодателя будет частично устранен. Работник становится непосредственным применителем норм о самозащите трудовых прав, которые работодатель должен применять лишь опосредованно.

Данная трактовка не противоречит действующей редакции ст. 379 - 380 ТК РФ. Остается обеспечить ее реализацию. Переход работника в число непосредственных применителей норм о самозащите трудовых прав и признание представителей работодателя опосредованными применителями, в нашем понимании, позволяют работнику требовать исполнения требований ТК РФ. Работодатель вынужден более внимательно относиться к требованиям, заявленным в ходе самозащиты, поскольку не может быть признан непосредственным применителем, который признает их неправомерными. В связи с изложенным может быть обеспечен баланс интересов работодателя и работника при применении ТК РФ как непосредственных применителей, который будет обеспечиваться деятельностью опосредованных применителей. Количество непосредственных применителей ТК РФ должно стать равным при опосредованном участии других лиц, призванных обеспечивать правомерное поведение непосредственных применителей норм ТК РФ. Очевидно, что монополия работодателя на непосредственное применение норм ТК РФ должна быть ликвидирована. Предлагаемый вариант ее ограничения видится оптимальным.

Изменение количества непосредственных и опосредованных применителей ТК РФ, их полномочий относится к процессу реализации. Практика применения ТК РФ, на наш взгляд, позволяет сделать вывод и о том, что нуждаются в существенной корректировке и нормы, обеспечивающие материальное положение сторон трудовых отношений. Разрыв в уровне

заработной платы достиг невероятных величин. Причем преуспевают государственные и муниципальные служащие, имеющие несравнимо высокие доходы в сравнении с остальным населением, осуществляющим на той же территории трудовую деятельность. Видимо, именно нормы трудового права должны обеспечивать дифференциацию, а не дискриминацию в сфере оплаты труда. На наш взгляд, необходимо принимать следующие меры с этой целью.

Во-первых, необходимо обеспечить учет каждого отработанного работником в интересах работодателя часа. Работник, как и представители работодателя, должен быть признан непосредственным субъектом применения норм по учету отработанного им рабочего времени. При несовпадении данных учета рабочего времени работника и работодателя решение о количестве отработанных работником часов должен принимать опосредованный применитель после обращения к нему одного из непосредственных.

Во-вторых, должна быть введена почасовая оплата труда. Каждый работник должен знать стоимость своего рабочего часа. Необходимо установить не только минимальную, но и максимальную ставку почасовой оплаты. Максимальная ставка должна быть установлена в процентном отношении к минимальной заработной плате у конкретного работодателя.

В этом случае работники с минимальным доходом могут контролировать заработок самых высокооплачиваемых, тогда как высокооплачиваемые заинтересованы в постоянном повышении заработной платы в организации, что будет служить критерием для повышения их заработной платы.

В-третьих, должны действовать повышающие коэффициенты к заработной плате при работе в неблагоприятных условиях. Данные коэффициенты также необходимо определить к часовой ставке оплаты труда работника в нормальных условиях. Естественно, в нашем понимании, заработная плата государственных и муниципальных служащих должна быть соотнесена со средним заработком обслуживаемого ими населения.

Предлагаемые меры требуют небольшой корректировки норм ТК РФ. Но при этом должна быть обеспечена практика их применения непосредственными и опосредованными применителями.

Подводя итог применению норм ТК РФ, заметим, что пока оно идет в пользу работодателя, в связи с чем, требуется совершенствование материальных норм и практики их применения с целью защиты прав и законных интересов работника.

Список литературы:

- 1. Федеральный закон РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.*
- 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/Отв.ред.доктор юридических наук, профессор Ю.П. Орловский. – М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФА-М», 2002. – 959 с.*
- 3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 2000. – 480 с.*
- 4. Миронов В. И. Трудовое право: Учебник для вузов (+CD). СПб.: Питер, 2009.*
- 5. Миронов В. И. Практика новейшего трудового законодательства: Энциклопедия правоприменения в заключениях эксперта НЭПС. М.: Дело, 2006.*