PRINCIPLE OF UNCERTAINTY IN LEGAL REGULATION OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY

Abstract

The article explores the importance of the principle of uncertainty in the legal regulation of entrepreneurial activity, its impact on the legal regulation of profits, risks in the field of entrepreneurial activity.

Keywords: *uncertainty principle, entrepreneurial activity, legal regulation, risk.*

УДК 349.2 DOI: 10.22394/2074-7306-2017-1-4-65-74

ОСОБЕННОСТИ ТОЛКОВАНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Акопов Дмитрий Рубенович кандидат юридических наук, доцент кафедры административного и служебного права Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54) E-mail: akopovdr@yandex.ru

Аннотация

В статье анализируются типичные ошибки работодателей при применении трудового права, зачастую обусловленные его неверным толкованием, и даются рекомендации, как избежать таких ошибок.

Ключевые слова: *работодатель, заинтересованность, трудовой договор, подряд, сокращение, ненормированный рабочий день.*

Характерной чертой трудового отношения является наличие хозяйской власти работодателя (этим, в первую очередь, оно отличается от родственных гражданско-правовых отношений подрядного типа), поэтому работодателю неизбежно приходится применять нормы трудового права. Причем неправильное применение права чревато для работодателя неблагоприятными последствиями – в случае отмены судом или инспекцией труда его решений возможны как материальные потери, например, оплата вынужденного прогула при признании увольнения незаконным, так и моральные – «потеря авторитета», а при наиболее грубых нарушениях – административная и даже уголовная ответственность.

Для правильного применения нормы права необходимо прежде всего правильно ее истолковать, т. е. уяснить для себя и, при необходимости, разъяснить другим ее смысл. В теории права толкование подразделяется на казуальное, т. е. смысл нормы уясняется применительно к конкретному случаю, и нормативное – рассчитанное на неопределенный круг лиц и неограниченное количество случаев применения (см. об этом, например [1, с. 389]).

При издании индивидуальных актов реализации права (например, приказа об увольнении), работодатель осуществляет казуальное толкование, которое оказывается для работника обязательным. При принятии локальных нормативных актов работодатель «вкладывает» туда свое понимание законодательства, и вследствие обя-

зательности для работников этих актов, они фактически содержат нормативное толкование законодательства.

Нормы права формулируются средствами естественного языка и уже поэтому не могут быть абсолютно определенными как математические формулы. Такая абсолютная определенность невозможна в принципе, поскольку жизненные ситуации бесконечно разнообразны, пытаться втиснуть их формулы типа математических не только бесполезно, но и вредно* [2, с. 389]. Именно неполная формальная определенность и обусловливает трудность толкования правовых норм, и требует специальной теории их толкования.

Одним из важнейших принципов теории толкования права является беспристрастность. Этот принцип требует, чтобы содержание каждой толкуемой нормы права воспринималось субъектами толкования права таким, каково оно есть на самом деле, чтобы последние правильно и точно воспринимали закрепленные в тексте нормативного правового акта мысли нормодателя. Интерпретаторы правовых норм должны быть независимы в своих суждениях о них, объективны, они не должны руководствоваться прямо или косвенно своими интересами или интересами других лиц [3, с. 105].

Работодателю это нужно помнить особенно хорошо. Будучи лицом заинтересованным, он стремится (иногда подсознательно) истолковать закон в своих интересах, как правило, противоположных интересам работника.

Бывает, что это стремление доводит работодателей до абсурда. В литературе приводились анекдотические примеры «толкования» работодателями, например, норм об увольнении за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя: представитель работодателя заявляет в суде, что он «ничего такого не знает, но нутром чует – жулик он!» [4, с. 244]. Или виновными действиями работодатель считает отказ уволиться по собственному желанию, хотя ранее работница обещала это сделать [5]. Описан случай, когда представитель работодателя утверждал в суде, что работница, забеременев после получения предупреждения об увольнении по сокращению штата, сделала это со специальной целью избежать увольнения, и это является злоупотреблением правом [6]. Разумеется, в подобных случаях увольнение будет признано незаконным, и работник восстановлен на работе, со всеми вытекающими отсюда неблагоприятными для работодателя последствиями.

Комментировать подобные примеры нет необходимости, заслуживают внимания не столь очевидные случаи.

Остановимся сначала на тех ошибочных толкованиях, которые, хотя и не столь нелепы, как приведенные выше, но, тем не менее однозначно некорректны.

Зачастую работодатели пытаются замаскировать трудовые отношения, оформляя их гражданско-правовыми договорами подряда, возмездного оказания услуг и т.д., что освобождает их от обязанности предоставлять работникам гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, а также от уплаты взносов в фонд социального страхования. Они полагают, что раз в договоре написано «договор подряда» или «договор возмездного оказания услуг» и лицо не включено в штатное расписание, то вопрос исчерпан – это гражданско-правовые отношения.

На самом деле это не так. Трудовой кодекс (ч. 2 ст. 15), как и законодательство многих зарубежных стран, исходит из принципа верховенства фактов при определении существования трудовых отношений, т. е. их существование зависит от определенных условий, а не от того, как стороны характеризуют эти отношения [7, с. 581].

* Идея построения совершенной правовой догматики, которая превратила бы вынесение судебного решения в строго формальную логическую операцию, давно отвергнута современной наукой.

Условия эти хорошо известны – это прежде всего, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и длящийся характер отношений, т. е. систематическое выполнение однородной работы в интересах одного и того же «заказчика» (фактически работодателя). Длящийся характер отношений маскируется при этом заключением череды следующих один за другим гражданско-правовых договоров.

Тем не менее, на практике признание отношений трудовыми встречало значительные трудности*. Однако сейчас положение изменилось – в Трудовой кодекс была добавлена статья 19^1, в соответствии с ч. 4 которой неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Кроме того, в ст. 5.27 КоАП РФ добавлена ч. 4, в соответствии с которой заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти до ста тысяч рублей. В случае же совершения этих действий лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц – дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от тридцати до сорока тысяч рублей; на юридических лиц – от ста до двухсот тысяч рублей [8].

Судебная практика руководствуется принципом верховенства фактов и в других случаях. Так, на протяжении многих десятилетий суды признают незаконным увольнение работника по сокращению численности или штата, если через непродолжительное время штат, либо численность были увеличены, и на место уволенного принят другой работник, указывая, что в данном случае сокращения фактически не было [9; 10].

Трудовой кодекс содержит многочисленные нормы, в соответствии с которыми работодатель предпринимает те или иные управленческие действия «с согласия работника». Зачастую работодатели воспринимают эти указания как простую формальность и полагают отказ работника дать такое согласие нарушением трудовой дисциплины. Применительно к одному из таких случаев Пленум Верховного Суда РФ разъяснил, что отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины, поскольку законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая ст. 125 ТК РФ) [11].

Известно, что многие работодатели стараются заключить договоры о полной материальной ответственности чуть ли не со всеми работниками, хотя существует исчерпывающий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного

* См., напр.: Определение Верховного Суда РФ от 21.03.2008 № 25-В07-27 по иску Д. к предприятию по утилизации отходов производства ООО "Астраханьгазпром" о признании отношений трудовыми, выплате пособия по временной нетрудоспособности, восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда. Рассматривая дело в порядке надзора, Верховный суд признал отношения трудовыми, но, ни суд первой инстанции, ни кассационная инстанция этого не сделали, хотя все признаки трудового отношения были налицо: работница в течение длительного периода времени (2 года) выполняла однообразную работу, подчинялась определенному графику и распорядку.

имущества (утв. постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85). При возникновении трудового спора представители работодателей утверждают, что отсутствие упоминания соответствующей должности или работы в этом перечне говорит только о том, что работник имел право отказаться заключить договор о полной материальной ответственности, а раз он этого не сделал – значит, договор действителен. Судебная практика занимает иную позицию – если должности или работы нет в перечне – договор ничтожен [12].

Следует также иметь в виду, что обязанность заключить договор о полной материальной ответственности возникает у работника только в том случае, если соответствующая должность или работа упоминалась в перечне на момент заключения трудового договора, и работник был предупрежден о необходимости заключения такого договора. Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена изменением законодательства (расширением перечня), это следует рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Таким образом, в данном случае отказ заключить договор о полной материальной ответственности нельзя рассматривать как дисциплинарный проступок, это отказ от изменения определенных сторонами условий трудового договора, т.е. работнику должна быть предложена другая, имеющаяся у работодателя работа, а при ее отсутствии или отказе работника перейти на другую работу он подлежит увольнению по невиновному основанию – п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с выплатой выходного пособия не менее двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ) [11].

Своеобразная ситуация возникает, когда обнаружилась недостача ценностей, вверенных работнику по договору о полной материальной ответственности, но установить по чьей вине она возникла не удается. Взыскать с работника причиненный ущерб можно – как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ, если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба [13]. А вот применить дисциплинарное взыскание нельзя – в этом случае обязанность доказать вину лежит на работодателе [11].

Иногда работодателя сбивает с толку «производственный жаргон» – устоявшиеся обороты речи, которые не вполне точно отражают соответствующее правовое явление. Типичным примером является «отработка» – этим словом обозначают срок (по общему правилу – две недели), за который работник обязан предупредить работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор по своей инициативе. На самом деле вовсе не обязательно, чтобы работник реально работал в это время – он может отсутствовать на работе по уважительной причине, например, по болезни или находясь в отпуске. Все равно, через две недели после подачи заявления ему должна быть выдана трудовая книжка и произведен полный расчет [14, с. 202].

Перейдем теперь к случаям, когда нормы законодательства действительно сформулированы не вполне ясно и допускают разноречивые толкования.

Законодатель стремится учитывать заинтересованность работодателя и, по возможности, старается избегать неоднозначных формулировок. Анализ истории развития трудового законодательства показывает, как практика заставляла законодателя уточнять его нормы, таким образом, чтобы исключить возможность пристрастного их толкования работодателями. Так, ст. 37 КЗоТ 1922 г. говорила о временном переводе по инициативе администрации в случае «производственной необходимости», никак не раскрывая это понятие (указывалось только, что одним из таких случаев является простой). Представители работодателя склонны были понимать это так, что все, кажущееся им целесообразным, есть производственная необхо-

димость. Аналогичная ст. 26 КЗоТ 1971 г. давала уже перечень случаев, которые следовало относить к производственной необходимости, но этот перечень был открытым – в нем упоминались «другие исключительные случаи», таким образом, «производственная необходимость» оставалась оценочным понятием. Статья 74 первоначальной редакции ТК РФ, сохранив в заглавии термин «производственная необходимость», содержала исчерпывающий перечень случаев производственной необходимости, т.е. данное понятие перестало быть оценочным. Наконец, Трудовой кодекс в редакции 2006 г. вообще не использует этот термин.

Другой пример: по мнению работодателей, первоначальная редакция ст. 142 ТК РФ не давала права работникам, приостановившим работу в связи с задержкой выплаты заработной платы, не являться на свое рабочее место, кроме того, они считали, что это время не подлежит оплате. Редакция 2006 г. предусмотрела право работника отсутствовать на работе, а в 2015 г. было указано, что на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (Федеральный закон от 30.12.2015 г. № 434-ФЗ).

Так же работодатели полагали, что поскольку Кодекс не говорит о сокращении общей продолжительности нормального рабочего времени в связи с сокращением ночной смены, недоработка одного часа в каждой ночной смене должна быть компенсирована работой в другие дни, чтобы в учетном периоде была соблюдена в среднем 40-часовая рабочая неделя. Так толковал эту норму и один из первых комментариев ТК РФ [15, с. 352].

Надо отметить, что основания для такого толкования были. Формулировка статьи не отличается ясностью, но путем несложного логического преобразования можно прийти к выводу, что продолжительность ночной работы сокращается только при сменной работе в режиме пятидневной рабочей недели и только при нормальной продолжительности рабочего времени. Напрашивался вывод, что такое сокращение обусловлено не столько заботой законодателя об охране здоровья работников, как в других случаях сокращения рабочего времени, сколько тем, независящим от воли людей обстоятельством, что три смены по 8 часов с минимальными перерывами для отдыха и питания по 30 минут (ст. 108 ТК РФ), хотя бы в дневной и вечерней сменах, просто не помещаются в сутках.

Однако большинство других комментаторов указывали, что сокращение продолжительности работы в ночное время отработке не подлежит [16, с. 244; 17, с. 223]. Законодатель воспринял эту точку зрения и новая редакция ст. 96 ТК РФ содержит прямое указание на то, что продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Тем не менее, ряд норм ТК РФ по-прежнему допускают неоднозначное толкование. Так, неясно, являются ли при наличии желания работника некоторые действия работодателя его правом или обязанностью: замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), предоставление отпуска с последующим увольнением вместо немедленного увольнения с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ); замена повышенной оплаты сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ) либо работы в выходной или праздничный день (ст. 153 ТК РФ) дополнительным временем отдыха.

Мнения ученых разноречивы. Так, В. И. Миронов толкует норму ст. 127 ТК РФ как обязанность работодателя [18, с. 201]; в то же время Е. В. Малышева полагает, что это право работодателя, а не обязанность [14, с. 307]; аналогичным образом понимает эту норму Т.В. Иванкина (то же она относит к норме ст. 126 ТК РФ) [19, с. 280-281] и некоторые другие авторы [20, с. 239].

Нормы ст. 152 и 153 ТК РФ М. В. Филиппова толкует противоположным образом, она полагает, что здесь право выбора способа компенсации принадлежит работ-

нику [19, 324-325]. Того же мнения придерживается В.В. Глазырин [16, с. 329-330]. Однако Э.Г. Тучкова считает, что замена повышенной оплаты сверхурочной работы дополнительным временем отдыха возможна только по договоренности сторон трудового договора [21, с. 416].

Однако учитывая, что судебная практика последовательно проводит принцип толкования всех сомнений и неустранимых противоречий в пользу работника (см. об этом, например, [22, с. 39]), работодателю следует, по возможности, удовлетворять подобные просьбы.

Допускает различное понимание и разъяснение Пленума Верховного Суда РФ, в соответствии с которым расторжение трудового договора по инициативе работника возможно в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник докажет, что работодатель вынудил его подать заявление, увольнение признается незаконным (подпункт а) п. 22 постановления от 17.03.2004 г. № 2).

В литературе отсутствует единство мнений, как следует толковать слово «вынудил». Большинство специалистов считает, что нельзя считать вынужденной подачу работником заявления об увольнении по собственному желанию с целью избежать увольнения по инициативе работодателя за уже совершенные и доказанные виновные деяния [17, с. 184; 23, с. 303-304; 24, с. 300][*]. Эта позиция основана на общей направленности трудового законодательства – защите прав и интересов работника, а увольнение по собственному желанию вместо увольнения по виновному основанию безусловно в интересах работника. Однако существует и иная точка зрения: если работника вынудили подать заявление об увольнении, такое увольнение будет признано незаконным, независимо от того, какими способами работодатель понудил работника к подаче заявление об увольнении [14, с. 203]. Автор склоняется к первой точке зрения, но, вообще говоря, это как раз один из тех случаев, о которых В.В. Лазарев писал: «Познать истинную волю законодателя (в данном случае – официального интерпретатора – Д.А.) порой очень сложно. Иногда это вообще не представляется возможным: убедительными кажутся и то, и другое мнение» [25, с. 84]. Желательно, чтобы в последующих редакциях данного постановления Пленум Верховного Суда высказался более определенно. Пока же это не сделано, можно рекомендовать в подобной ситуации увольнять работника по п. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон трудового договора). Думается, в этом случае ситуация иная – соглашение потому и называется соглашением, что подразумевает согласование воль сторон, а значит и взаимные уступки. Здесь нет оснований считать неправомерным заключение соглашения об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ вместо увольнения за уже совершенные и доказанные виновные деяния. Налицо взаимные уступки – работник уступает свое право на труд в обмен на уступку работодателем своего права привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

На практике часто возникает ситуация, когда объединяют несколько структурных подразделений организации. Должности руководителей этих подразделений упраздняются, а вместо них вводятся другие (обычно ведущих специалистов), причем должностные обязанности не меняются. Иногда работники, не желающие работать в новых условиях (при такой реорганизации, как правило, снижается заработная плата), требуют уволить их не по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а по сокращению штата, мотивируя это тем, что изменение наименования должности, хотя бы и без изменения должностных обязанностей, есть изменение трудовой функции, изменять которую по своей инициативе работодатель не вправе (ст. 74 ТК РФ).

[*] Предложение написать заявление об увольнении по собственному желанию вместо увольнения по виновному основанию встречается на практике сплошь и рядом.

Общие нормы трудового права не содержат указаний, чем следует руководствоваться в данном случае – формой (наименованием должности) или содержанием (должностными обязанностями)[*]. В свое время Пленум Верховного Суда СССР указывал, что одно лишь изменение наименования должности без изменения содержания выполняемой работы не может служить основанием увольнения по сокращению штатов [26]. Однако действующие акты официального нормативного толкования не содержат такого разъяснения, и суд может занять иную позицию, поэтому подобные требования работников лучше удовлетворять.

Множество вопросов возникает в связи с понятием «ненормированный рабочий день». Не рассматривая подробно все аспекты этой проблемы [27], остановимся на следующем. Прежде всего – установление ненормированного рабочего дня не означает допустимости систематических переработок. Статья 101 ТК РФ говорит об эпизодическом привлечении работника к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, конкретного ограничения продолжительности переработок Кодекс не содержит. Как разъяснила Федеральная служба по труду и занятости (письмо № 1316-6-1 от 7.06.2008), ограничения, которые установлены статьей 99 ТК РФ для продолжительности сверхурочных работ (не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год) при ненормированном рабочем дне не применяются. Тем не менее, это не означает допустимости систематических переработок, и, если судом будет установлен такой факт, время переработок могут заставить оплатить как сверхурочную работу [28].

К сожалению, Трудовой кодекс прямо не указывает, каким работникам нельзя устанавливать ненормированный рабочий день. Однако представляется очевидным, что его нельзя устанавливать беременным женщинам и лицам, не достигшим 18-ти лет, которых запрещено привлекать к сверхурочным работам, а также инвалидам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, чье привлечение к сверхурочным работам допускается во всех случаях только с их согласия (ч. 5 ст. 99 ТК РФ). Может показаться, что в последнем случае ненормированный рабочий день устанавливать допустимо, но привлечение к работе во внеурочное время может производиться только с согласия работника. На самом деле это бессмысленно – при ненормированном рабочем дне работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не оплачивается, и, если работник добровольно соглашается какое-то время бесплатно поработать – подобные отношения не являются предметом правового регулирования, это возможно и без упоминания ненормированного рабочего дня в трудовом договоре.

Допускают ошибки работодатели и при издании локальных нормативных актов, когда, как упоминалось выше, фактически осуществляют нормативное толкование законодательства. Так, зачастую работодатели полагают, что, если ТК РФ предусматривает, что какая-то льгота работником устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, но не указывает ее минимальный размер, такую льготу можно вообще не предусматривать.

Примером может служить оплата проезда к месту проведения отпуска лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, и приравненных к ним местностях. Статья 325 ТК РФ гарантирует лицам, работающим в рай-

[*] Такое указание содержится в законе о государственной гражданской службе, где говорится, что не является переводом на иную должность гражданской службы и не требует согласия гражданского служащего перемещение его на иную должность гражданской службы без изменения должностных обязанностей, установленных служебным контрактом и должностным регламентом (ч. 4 ст. 28 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ). Однако нормы этого закона носят исключительный характер по отношению к нормам Трудового кодекса, поэтому распространять его действие на работников, не относящихся к гражданским служащим, неправомерно.

онах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. При этом в статье подробно прописаны порядок и условия предоставления этой оплаты работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, в отношении работников организаций, финансируемых из региональных и местных бюджетов, это устанавливается соответствующими органами власти или местного самоуправления, для всех остальных работников – коллективными договорами, локальными нормативными актами, либо трудовыми договорами. Работодатели полагали (и их, как ни странно, поддерживала судебная практика), что, если ни коллективным договором, ни локальными нормативными актами, ни трудовым договором данная льгота не предусмотрена, то она не предоставляется.

Однако Конституционный Суд РФ истолковал эту норму иначе, указав, что она обязывает работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, и осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, к установлению в коллективных договорах, локальных нормативных актах, или трудовых договорах компенсации работающим у них лицам расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска в размере, на условиях и в порядке, которые должны соответствовать целевому назначению этой компенсации (постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П). Хотя, как указал Верховный Суд в обзоре судебной практики № 2 за 2016 г. (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016), размер данной компенсации не обязательно должен быть таким же, как предусмотрено Трудовым кодексом для бюджетников.

Таким образом, учитывая упомянутое выше обыкновение судебной практики в спорных ситуациях чаще становиться на сторону работника, работодатель должен руководствоваться четкой формулировкой, данной И. К. Дмитриевой: «Там, где работник выступает как субъект, подчиненный его власти, нельзя руководствоваться правилом: «разрешено все, что не запрещено законом». Напротив, так же, как и для иных субъектов, наделенных властными полномочиями, для работодателя действует противоположный принцип: «можно делать только то, что прямо разрешено законом» [29, с. 312 – 313].

Литература

1. *Венгеров А. Б.* Теория государства и права: Учеб. [для юрид. вузов]. 5-е изд., стер. М.:, 2008, 521 с.
2. *Гадамер Х.-Г.* Истина и метод: Основы филос. герменевтики: Пер. с нем. / Х.-Г. Гадамер / Общ. ред. и вступ. ст. Б.Н. Бессонова. М.: Прогресс, 1988. 704 с.
3. *Черданцев А. Ф.* Толкование права и договора: Учеб. пособие для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 381 с.
4. *Акопова Е. М.* Современный трудовой договор (контракт). Ростов н/Д.: Издательский центр «МарТ», 1998. 352 с.
5. Тюменские известия, 18.05.2001 г.
6. *Погодина И. В.* Как уволить нерадивого работника. Обзор материалов круглого стола "Увольнение работников. Проблемы доказывания", 24 октября 2009 года // Трудовое право. 2009. № 11.
7. *Мюллер А.* Нормотворческая деятельность международной организации труда по теме «трудовые отношения» // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения: материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. К. Н. Гусова. М., 2007.
8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 2.08.1957 г. по иску Хрулева.
10. Определение Судебной коллегии Верховного Су-да РФ от 25.01.1995.
11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. П. 37.
12. Определение Судебной Коллегии по гражданским дела Верховного Суда РФ по делу № 18-В09-72.
13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52. П. 4.
14. Комментарий постатейный к Трудовому Кодексу Российской Федерации / Ответственные редакторы Гладков Н. Г., Снигирева И. О. М.: Профиздат, 2006. 1032 с. (комментарий к гл. 19 написан Е.В. Малышевой).
15. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР, 2002. 1056 с.
16. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. доктор юрид. наук, профессор Ю.П. Орловский. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА*М», 2002. 959 с. (комментарий к гл. 21 написан В.В. Глазыриным).
17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю. Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов, М.: «Спарк», 2002. 767 с.
18. *Миронов В. И.* Постатейный комментарий Трудового Кодекса. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002.68 с.
19. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А. М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд. доп. М.: Издательский дом «Городец», 2007. 736 с. (комментарий к гл. 19 написан Т.В. Иванкиной, к гл. 2. М. В. Филипповой).
20. *Бабурин С. Н., Глисков А. А., Глисков А. Г., Забейворота А. И.* Комментарий к Трудовому кодексу РФ. Постатейный. Научно-практический. С разъяснениями официальных органов и постатейными материалами. Действующая редакция 2012 г. Под редакцией доктора юридических наук, проф. С. Н. Бабурина. Серия «Профессиональные комментарии законодательства Российской Федерации». М.: Книжный мир, 2012. 848 с.
21. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Э. Н. Бондаренко, К. Н. Гусов, М. Л. Захаров [и др.]; под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. 1008 с. (комментарий к гл. 21 написан Э. Г. Тучковой).
22. *Лушникова М. В*. ТК РФ: проблемы конкуренции норм и презумпций. // Новый Трудовой кодекс Российской Федерации и проблемы его применения (материалы Всероссийской научно-практической конференции 16 – 18 января 2003 г.) / Отв. ред. К. Н. Гусов. М.: ТК Велби, 2004.
23. *Миронов В. И.* Трудовое право: учебник для вузов (+CD.). СПб.: Питер, 2009. 864 с.
24. Трудовое право России: учебник для вузов / А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др. / Под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М.: ООО «Юрайт-Издат», 2008. 672 с.
25. *Лазарев В. В*. Применение советского права. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 1972. 200 с.
26. Бюллетень Верховного Суда СССР, 1961, № 5.
27. *Акопов Д. Р*. Проблемы ненормированного рабочего дня // Кадровик. 2012. № 1.
28. Решение Кстовского городского суда (Нижегородская область) № 2-2044/2016 2-2044/2016~М-1271/2016 М-1271/2016 от 13.05.2016 г. по делу № 2-2044/2016.

29. *Дмитриева И. К*. Принципы российского трудового права: Монография. М.: РПА МЮ РФ, Издательство ООО «Цифровичок», 2004. 344 с.

Akopov Dmitry Rubenovich, candidate of law, associate professor of the department of administrative and service law, South-Russian Institute of Management – branch of the Presidential Academy of the National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: akopovdr@yandex.ru

THE PARTICULAR INTERPRETATION OF THE LABOR LAW BY EMPLOYERS

Abstract

The article analyzes typical mistakes made by employers in the application of labor law. Often these mistakes caused by the misinterpretation of the norms of labor legislation. In this regard, the author of the article gives recommendations on how to avoid these mistakes.

Keywords: *employer, interest, employment contract, contract, staff reduction, irregular working hours.*

УДК 349.244 DOI: 10.22394/2074-7306-2017-1-4-74-80

ТРУДОУСТРОЙСТВО ИНВАЛИДОВ: ОТ КВОТИРОВАНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ ДО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

Сулейманова Галия Валиахметовна кандидат юридических наук, доцент кафедры административного и служебного права, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54).
E-mail: gsuli-1@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы предоставления дополнительных гарантий обеспечения занятости инвалидов при их трудоустройстве. Приводятся нормы международного и национального законодательства о правах инвалидов и недопустимости дискриминации по признаку инвалидности. Автор анализирует различные формы трудоустройства инвалидов, как традиционные (квотирование и резервирование рабочих мест для инвалидов), так и недавно появившиеся в российском законодательстве (социальная занятость).

Ключевые слова: *дифференциация в регулировании трудовых отношений, трудоустройство, инвалид, дискриминация, квотирование рабочих мест, социальная занятость.*

Действующее законодательство предусматривает особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников, в том числе с учетом такого субъективного основания, как состояние здоровья работника. В ТК РФ нет отдельной главы, посвященной особенностям регулирования труда инвалидов, а отдельные нормы, предусматривающие такие особенности, разбросаны по всему Кодексу (ст. ст. 91, 92, 94, 96, 113, 128, 179, 224 ТК РФ). Кроме того, положения, касающиеся правового регулирования трудовых отношений инвалидов, нашли свое закрепление в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [1] и в