МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ ПРАВОВАЯ АКАДЕМИЯ
МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
ИЖЕВСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (филиал)

ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Материалы межвузовской студенческой научно-практической конференции

Ижевск - 2008

УДК 349.2(063)
ББК 67.405я431
Т 781

Ответственный редактор:

А.Р. Усиевич, кандидат юридических наук, доцент

Редакционная коллегия:

С.И. Иванов, доктор юридических наук
В.Ю. Войтович, доктор юридических наук
С.В. Гарифуллина, заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин Ижевского юридического института (филиала) РПА Минюста России
В.Ф. Дергачев, начальник НИО, кандидат педагогических наук

Т 781 Трудовое право, право социального обеспечения: актуальные проблемы, перспективы развития: материалы межвузовской студенческой научно-практической конференции / Отв. ред. А.Р. Усиевич; ГОУ ВПО РПА Минюста России Ижевский юридический институт (филиал). – Иж.: ИжЮИ (ф) РПА МЮ РФ, 2008.– 120 с.

В сборнике представлены материалы межвузовской студенческой научно-практической конференции Ижевского юридического института (филиала) Российской правовой академии Министерства юстиции Российской Федерации.

Опубликованы научные работы, посвященные современному состоянию трудового законодательства, а также права социального обеспечения.

Сборник предназначен для широкого круга специалистов, занимающихся современными проблемами юриспруденции.

Статьи публикуются в авторской редакции.

Материалы сборника подготовлены при информационной поддержке Консультант Плюс.

УДК 349.2(063)
ББК 67.405я431

© Ижевский юридический институт (филиал) РПА МЮ РФ, 2008

5. Тучкова Э.Г. Труд и социальное обеспечение пожилых граждан в СССР (правовые проблемы): Автореф. дисс. ...д-ра юрид. наук. - М., 1990, с. 20.

6. Социальный вестник пенсионных и социальных фондов СНГ и Балтии, 2005, № 1-2(19-20), с. 20.

Список использованных источников

Нормативные акты

1. Конвенции МОТ № 35 «Об обязательном страховании по старости трудящихся промышленных и торговых предприятий, лиц свободных профессий, а также трудящихся, работающих на дому, и домашней прислуги» (1933 г.)

2. Конвенцией МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952 г.)

3. Конституция РФ от 12.12.1993 г.

4. Федерального закона от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»

Шайхутдинова Н. П.
старший преподаватель кафедры трудового права и основ правоведения Института права, социального управления и безопасности УдГУ

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ МЕЖОТРАСЛЕВОГО СОГЛАСОВАНИЯ ТЕРМИНОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Регулирование общественных отношений, входящих в предмет трудового права, осуществляется в целом средствами данной отрасли. Но наряду с нормами трудового права в правовом регулировании общественных отношений по поводу использования наемного труда участвуют и другие нормы. Результатом этого является использование терминов трудового права в нормах смежных правовых отраслей, а трудовое право нередко заимствует термины иной отраслевой принадлежности.

Но анализ российского законодательства позволяет сделать вывод о том, что далеко не всегда при использовании межотраслевой терминологии обеспечивается единообразие применения терминов, их использование в едином целевом направлении.

Например, первоначально существовавший в качестве гражданско-правовой единицы термин «субъект малого предпринимательства» в настоящее время задействован в трудовом праве в самостоятельном контексте, что свидетельствует о приобретении им межотраслевого характера. Понятие и виды субъектов малого предпринимательства определены ст. 3 Федерального закона от 14 июня 1995 г. № 88-ФЗ «О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» (Закон о государственной поддержке малого предпринимательства).

В соответствии с указанным Законом характерными признаками субъекта малого предпринимательства как участника гражданского оборота являются определенные вид и род деятельности, состав участников, имеющих определенную установленную долю в уставном капитале, а также средняя численность работников за отчетный период. Следует заметить, что гражданское законодательство к числу работников, включаемых в среднюю численность малого предприятия, наряду с работниками по трудовому договору относит лиц, выполняющих работу по договорам гражданско-правового характера.

Согласно ч. 2 ст. 59 ТК РФ субъектами малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей) признаются работодатели, численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек).

Таким образом, несмотря на существующее сходство рассматриваемых терминов трудового и гражданского права, они имеют отличительные особенности, определяемые спецификой правового регулирования каждой из этих отраслей. Для признания работодателя субъектом малого предпринимательства при заключении срочного трудового договора с

работником такой критерий, как средняя численность работников существенного отличается от его показателя для целей гражданского законодательства. К тому же, по нашему мнению, в число работников при этом нельзя отнести лиц, выполняющих работу по договорам гражданско-правового характера, поскольку по отношению к ним субъект малого предпринимательства не выступает работодателем.

Трудовое право не только использует термины гражданского права, но и несколько изменяет их в соответствии с необходимостью реализации своих основных задач по созданию необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. В рассматриваемом примере это обусловлено важным принципиальным значением для современного рынка труда, обусловленным особенностями юридической личности (правового положения) работодателя. И в данном примере речь идет не столько о некорректном использовании гражданско-правового термина, сколько о его трансформации в термин межотраслевого характера, поскольку в Трудовом кодексе термин «субъект малого предпринимательства», рассматривается прежде всего как работодатель, а не участник гражданского оборота.

Но, в целях исключения возможных ошибок и ложных выводов в практике применения, думается целесообразно, заменить в ч. 2 ст. 59 ТК РФ гражданско-правовой термин «субъект малого предпринимательства» на термин «субъект предпринимательской деятельности». Это прежде всего избавит от ошибок при установлении срока действия трудового договора с данной категорией работодателей.

Межотраслевая терминология довольно широко представлена в нормах трудового права, но этот факт предусматривает необходимость ее применения с учетом целей, задач и основных функций отрасли.

Унификация терминологии, устранение терминологического разнобоя в текстах законодательных актов дает возможность правильного и четкого толкования юридической терминологии, облегчает понимание юридического

языка всеми заинтересованными лицами. К сожалению, нередко в нормах трудового права встречается отступление от общепринятости использования терминов, заимствованных из других правовых отраслей, что в конечном итоге приводит к неоднозначности толкования трудоправовой нормы. Так, в ст. 59 ТК РФ в числе лиц, поступающих на работу, с которыми по соглашению сторон может быть заключен срочный трудовой договор, указаны пенсионеры по возрасту. В ст. 128 ТК РФ в числе работников, которым работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы, указаны пенсионеры по старости, но при этом в скобках уточнено (по возрасту). Закономерно возникает вопрос, одна и та же категория пенсионеров рассматривается в этих двух статьях, или нет? Опираясь на действующее пенсионное законодательство, пенсионеры по старости – это лица, получающие пенсию по старости, где одним из условий ее назначения является достижение пенсионного возраста. При этом пенсионный возраст для мужчин и женщин не является единым, и он может меняться в зависимости от вида пенсии по старости (трудовые, досрочно назначаемые трудовые или по государственному пенсионному обеспечению). Кроме того, возрастной ценз может выступать условием назначения социальной пенсии в отношении лиц, не имеющих необходимого страхового стажа. В этом случае требование по возрасту существенно отличается от аналогичного требования для возникновения права на трудовую пенсию по старости или пенсию по старости по государственному пенсионному обеспечению. Исходя из смысла обеих рассматриваемых статей и практики правоприменения, оба термина подразумевают лиц, достигших пенсионного возраста для назначения трудовой пенсии по старости или пенсии по старости по государственному пенсионному обеспечению. Вместе с тем, существующая формулировка рассматриваемых терминов не соответствует требованию общепринятости, поскольку в нормах права социального обеспечения пенсионеры по возрасту как отдельная категория не рассматриваются. С такой постановкой вопроса нельзя согласиться еще и потому, что термин пенсионер означает лицо, получающее

пенсию. Но обращение за пенсией в нашем государстве отнюдь не является обязанностью, а выступает, прежде всего, правом гражданина. И достигнув пенсионного возраста лицо может и не получать пенсии. Причин тому может быть множество.

Данная позиция подтверждается практикой Конституционного Суда РФ. В соответствии с определением Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 г. № 378-0-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации» пенсионный возраст гражданина как таковой не является достаточным основанием для заключения с ним трудового договора на определенный срок.

По нашему мнению, для реализации конкретной правовой цели с учетом толкования Конституционного Суда РФ термины «пенсионеры по возрасту» (ст. 59 ТК РФ) и «пенсионеры по старости (по возрасту)» (ст. 128 ТК РФ) необходимо заменить действующим в праве социального обеспечения понятием «пенсионеры по старости», которое объединяет в себе оба условия: пенсионный возраст и наличие права на получение пенсии.

Проблемы межотраслевого регулирования отношений, составляющих предмет трудового права, напрямую связаны с проблематикой правового терминологического пространства, обеспечивающего существование и функционирование правовых отношений.

В практике применения норм трудового права возникла проблема, связанная с тем, что отдельные определения понятий, терминологически реализованные в нормах других отраслей права, в ряде случаев могут неоднозначно толковаться в нормах Трудового кодекса. В свете указанной проблемы применения административных санкций для прекращения трудового договора следует отметить, что, в тексте действующего Кодекса об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (далее КоАП) используется термин «дисквалификация». Исходя из определения данного понятия, в соответствии со ст. 3.11 КоАП, следует, что

«дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации». Сравнивая содержание данной дефиниции со смысловой нагрузкой термина «дисквалификация», представленной в Словаре русского языка, следует обратить внимание на наличие особенностей рассматриваемого термина в словарной трактовке.

Использование термина «дисквалификация» как основание прекращения трудового договора по п. 8 ст. 83 ТК РФ, прежде всего, предусматривает его применительно к лицам, указанным в ст. 3.11 КоАП РФ. Такое толкование следует из смысла всего предложения п. 8 ст. 83 ТК, где сказано: «дисквалификация или иное административное наказание...». Но как быть с профессиональными спортсменами, находящимися в трудовых отношениях с работодателем и дисквалифицированных по решению компетентных органов? Целевая направленность трудовых договоров с профессиональными спортсменами заключается в достижении определенных спортивных результатов на спортивных соревнованиях различных уровней. Дисквалификация спортсмена лишает всякой заинтересованности работодателя в продолжении трудовых отношений и должна выступать как основание их прекращения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. По нашему мнению, этот пробел в правовом регулировании труда профессиональных спортсменов необходимо устранить путем расширительного толкования транстермина «дисквалификация» в трудовом праве. Для этой цели необходимо исключить слово «иное» в п. 8 ст. 83 ТК РФ, тем самым расширить пределы толкования термина «дисквалификация».

Информативная сторона языковых конструкций делает законодательный текст более подробным, и как следствие этому – более понятным. Отсутствие

однозначности некоторых межотраслевых понятий приводит к определенным трудностям, связанным с их правильным пониманием и правоприменением.

Преодоление указанных трудностей возможно путем систематизации и унификации юридической терминологии по отдельным правовым отраслям, и в российском правовом понятийном пространстве в целом. Но при этом необходимо учитывать особенности применения одних и тех же терминов в юридических нормах разных отраслей права. Одновременно необходимо принимать во внимание целевую направленность применения одного и того же термина в разных нормах одной правовой отрасли.

Яворская С.А.
кандидат исторических наук,
заведующая кафедрой гражданского права и процесса
Средне-Волжского филиала (г. Саранск)
Российской правовой академии Минюста России

НОВОЕ В ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ОТПУСКОВ

С 06 октября 2006 года вступила в силу новая редакция Трудового кодекса, изложенная в Федеральном законе от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

На практике часто возникают вопросы: надо ли предоставлять отпуск сезонным работникам; работникам, трудовой договор с которыми заключен на срок не более двух месяцев и т.д. Ответ на эти и иные подобные вопросы таков: ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен всем без исключения работникам, вне зависимости от срока заключенного трудового договора, организационно-правовой формы компании, где они трудятся, занимаемой должности (профессии, специальности), которую работник выполняет, и предусмотренную трудовым договором. Таким образом, правом