можно получить кратковременный эффект. И через какое-то время коррупционные потери вернутся еще в больших объемах.

1. Интернет-ресурс: http://audit.gov.ru/press_center/news/32996
2. Интернет-ресурс: http://www.adminkgo.ru/kyshtym/Polnomo4ya/Prokuratura/index.php?print=Y&ELEMENT_ID=18532
3. "Теория и практика современной науки" No5(11) 2016, «ПРОТИВО-ДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК РОССИИ»
4. «Коррупция в современной России: проблемы противодействия», Антаева Л.Г., Паулов П.А., стр. 11-14

Завгородняя И.С.

Самозащита работодателем своих трудовых прав

*ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина»
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-02-2019-73

idsp: ljjournal-02-2019-73

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с осуществлением работодателем самозащиты своих трудовых прав. Автор считает, что данный вопрос, не урегулированный на законодательном уровне надлежащим способом, ущемляет права работодателей. По мнению автора, в Трудовом кодексе РФ имеются отдельные положения, выражающие по сути самозащиту работодателя.

Ключевые слова: самозащита, работодатель, работник, труд, отстранение от работы, дисциплинарные взыскания.

Abstract

The article discusses issues related to the implementation by the employer of self-defense of their labor rights. The author believes that this issue, which is not settled at the legislative level in a proper way, infringes the rights of employers. According to the author, in the Labor Code of the Russian Federation there are separate provisions expressing in essence the employer's self-defense.

Keywords: self-defense, employer, employee, labor, removal from work, disciplinary action.

В соответствии с ТК РФ субъектами, которые имеют право на самозащиту, являются работники, а работодатели не наделены этим правом. Это объясняется тем, что работодатель обладает хозяйской властью. Но такое положение в определенном смысле противоречит принципу равенства сторон трудовых правоотношений. Сам принцип равенства сторон вызывает противоположные мнения среди ученых.

М.К. Сулейменов [1, с.111] например, считает, что трудовые отношения частного характера, возникающие между работником и работодателем, основаны на началах юридического равенства.

С.Н. Еремина считает [2, с.8-11], что невозможно ни фактическое, ни юридическое равенств сторон, основанное на подчинении одной стороны (работника) другой стороне – работодателю.

На наш взгляд, можно говорить о равенстве волеизъявлений сторон при заключении трудового договора. Но равенства сторон в его прекращении нет. Такая же ситуация складывается с самозащитой трудовых прав.

Анализ действующего трудового законодательства показывает полное отсутствие правового регулирования вопросов самозащиты трудовых прав работодателей, по крайней мере, прямой защиты, не сформирован юридический институт такой защиты, хотя в ст.45 Конституции России провозглашено, что государственная защита прав и

свобод гарантирована каждому, а также каждый имеет право защищать свои права и свободы любыми способами, не запрещенными законом. Такая формулировка устанавливает самозащите определенные рамки [3, с.113].

Сам факт появления института самозащиты в трудовом праве свидетельствует о том, что с одной стороны, государство признает право каждого защищать себя, а с другой стороны, оно не может предотвратить угрозу всем правам и свободам, которые нарушаются или могут нарушаться. Правовые средства защиты оказываются не всемогущими.

К основным способам самозащиты в трудовом праве (ч.2 ст.352 ТК РФ) относятся: самозащита; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и судебная защита. Хотя название статьи носит общий характер, в ней не говорится о чьей защите идет речь, в самом тексте статьи говорится о самозащите работника и не упоминается работодатель.

Определение самозащиты в ТК РФ отсутствует, то есть, мы не имеем легального определения, что является на наш взгляд, упущением законодателя. Возможно, это объясняется новизной института самозащиты [4, с.21-23]. Во всех сферах деятельности самозащита трудовых прав является актуальной, но особенно это проявляется в агропромышленном комплексе. Сегодня практически никто не занимается исследованием данного вопроса, так как считается, что труд в данной сфере осуществляется в естественных природных условиях.

Такое представление совсем не отражает реальное положение трудовых отношений на селе. Необходимо коренным образом изменить политико-правовую деятельность в этой области. Если говорить о работниках, право на самозащиту которых установлено законодателем, то оно тоже носит весьма ограниченный характер, так как предусматривает всего один способ самозащиты в виде одностороннего отказа работника выполнять работы (ст. 379 ТК РФ). Такой отказ считается правомерным в двух случаях:

- 1) если работа не предусмотрена трудовым договором;
- 2) если работа угрожает жизни и здоровью работника.

К сожалению, ТК РФ прямо не предусматривает самозащиту трудовых прав работодателей. Между тем, анализ отдельных норм ТК РФ позволяет предположить возможности применения самозащиты как способа защиты трудовых прав работодателей.

Работодатель может применять только регламентированные формы самозащиты своих трудовых прав, так как все другие способы умаляют права работников, гарантированные законодательством. Работодатели не имеют права ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. Ответственность работодателя, его представителей за нарушения трудовых прав предусмотрена не только в трудовом законодательстве, но и в административном. Это свидетельствует о социальной значимости трудовых отношений и опасности неблагоприятных последствий в случае нарушения трудовых прав [5, с.120].

Так, работодатели имеют право:

- отстранить от работы работника на основании ст. 76 ТК РФ;
- лишить работника премии, основания для этого должны быть предусмотрены внутренними нормативными актами;
- применить меры дисциплинарного воздействия и привлечения к материальной ответственности.

Работодателю необходимо отстаивать собственные интересы, чтобы не понести в будущем убытки.

Принудительное отстранение работника от работы является одним из способов самозащиты работодателем своих прав.

Происходит в случаях, указанных в ст.76 ТК РФ:

- появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

- не прохождения работником обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда (если отстранение произошло не по вине работника, то ему оплачивается весь период отстранения, как простой (157 ТК РФ); если по вине работодателя – не менее 2/3 от средней зарплаты работника; по причинам, не зависящим от сторон – не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), которые рассчитаны пропорционально времени простоя);
- выявления медицинских противопоказаний для работы, обусловленной трудовым договором;
- не прохождения обязательного психиатрического освидетельствования, обязательного медосмотра.
- при приостановлении действия лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия на срок до 2 месяцев, если такое приостановление влечет невозможность выполнения работы по трудовому договору и невозможность перевода работника с его письменного согласия на другую работу (данное основание относится, например, к охранникам, водителям) (в период отстранения заработная плата не начисляется);
- по требованиям полномочных органов государства (в период отстранения заработная плата не начисляется).

Если имеет место один из перечисленных случаев, у работодателя появляется обязанность отстранить работника от работы на период до устранения обстоятельств, которые послужили основанием для отстранения.

Работодатель обязан отстранить работника, являющегося иностранным гражданином (ст.357.5 ТК РФ), от работы в случае, например, окончания срока действия, выданного ему разрешения на работу, вида на жительство в РФ и др.

Как способ самозащиты работодателем его трудовых прав можно назвать возможность самостоятельного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ) работодателем издается самостоятельно и объявляется работнику под роспись.

Если дисциплинарным взысканием является увольнение, то приказ издается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82, 373 ТК РФ).

Работодатель защищает свое право требовать от работника исполнения не только трудовых обязанностей, но и соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, предусмотренного ст.22 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка организации, выполняют в определенной степени, функцию самозащиты прав работодателя. Это подметил в свое время Л.С. Таль, при анализе юридической природы хозяйственной власти. Хозяин, отмечал он, имеет право применить принудительные или даже карательные меры для поддержания порядка на его предприятии. Хозяин имеет право в отведенных границах пользоваться средствами, которыми он фактически располагает, не прибегая при этом к помощи государства. То, что Л.С. Таль называл видом правомерной самопомощи, трудовой кодекс определяет ее как вид самозащиты.

К способам самозащиты работодателем его трудовых относится возмещение ущерба, причиненного работником.

В соответствии со ст.248 ТК РФ и соблюдая условия, ст.233 ТК РФ, работодатель вправе самостоятельно своим распоряжением взыскать с работника сумму причиненного ущерба, не превышающую размер его среднего месячного заработка. Во всех других случаях взыскание производится в судебном порядке.

Реализуя указанный способ самозащиты, работодатель самостоятельно защищает нарушенное работником право требовать бережного отношения со стороны работника к имуществу работодателя и других работников, закрепленное в ст.22 ТК РФ.

Работодатель в процессе самозащиты своих трудовых прав не должен выходить за пределы, которые необходимы для устранения нарушения, допущенного работником. Например, при возмещении работником причиненного по его вине ущерба, работодатель не имеет права на применение к нему других санкций, которые не предусмотрены действующим законодательством, это должно рассматриваться как превышение пределов, необходимых для пресечения, допущенного работником нарушения. В случае нарушения действующего законодательства при осуществлении самозащиты работодатели в лице их полномочных представителей могут привлекаться к установленным мерам ответственности.

Таким образом, мы видим, что возможности для самозащиты работодателем своих трудовых прав в ТК РФ имеются, но они разбросаны по отдельным частям кодекса, что затрудняет их эффективное применение. На наш взгляд, следует, дополнить часть V разд. XIII ТК РФ главой "Защита трудовых прав работодателей", в которой бы содержались нормы, регулирующие: самозащиту работодателем своих трудовых прав.

1. Сулейменов М. Право, как система: Монография. Алматы: Зангер, 2011.
2. Еремина С.Н. Имущественные отношения в сфере действия трудового и гражданского права: проблемные вопросы предмета правового регулирования // Российская юстиция. 2015. № 6.
3. Малько А.В., Субочев В.В., Шериев А.М. Права, свободы и законные интересы: проблемы юридического обеспечения. М.: Норма; Инфра-М, 2010.
4. Казакова Е.Б. Самозащита трудовых прав: актуальные вопросы // Юрист. 2011. № 22.
5. Адриановская Т.Л. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства // Теория и практика общественного развития. 2014. № 16.

Зайнуллина Э.Ф.

Особенности гражданско-правовой ответственности публично-правовых образований по государственному контракту

*Набережночелнинский институт (филиал) ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
(Россия, Набережные Челны)*

doi: 10.18411/lj-02-2019-74

idsp: ljjournal-02-2019-74

Аннотация

Статья посвящена анализу особенностей правового статуса публично-правовых образований в отношении гражданско-правовой ответственности, рассмотрению особенностей применения гражданско-правовой ответственности публичных субъектов в отношениях в сфере поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг для удовлетворения государственных и муниципальных нужд. Резюмируется, что в названных отношениях подход законодателя к заказчику отступает от важнейшего принципа гражданского оборота - равенства сторон.

Ключевые слова: гражданско-правовая ответственность, публичные субъекты гражданско-правовой ответственности, гражданско-правовая ответственность государства, контрактная система.

Abstract

The article focuses to the analysis of civil liability, the identification of problems of civil and legal responsibility of the State, consideration of the features of civil liability of public entities in relations in the supply of goods, performance of work, and provision of services to meet state and municipal needs. It is summarized that in these relations the state retreats from the most important principle of civil circulation - equality of the parties.

Keywords: civil liability, legal responsibility, public entities of civil liability, civil and legal responsibility of the State, contract system in procurement for state and municipal needs