

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	
ГЛАВА I. Социальные гарантии работников в трудовом праве.....	
1.1 Понятие гарантий в сфере труда.....	
1.2 Гарантии работников при направлении в служебные командировки и на работу в другую местность.....	
1.3 Гарантии работникам при исполнении государственных и общественных обязанностей.....	
1.4 Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением	
1.5 Гарантии работникам при увольнении.....	
1.6 Гарантии работникам при временной нетрудоспособности	
1.7 Гарантии выборным работникам.....	
1.8 Понятие компенсаций в сфере труда.....	
1.9 Компенсации в связи с использованием работниками имущества в процессе трудовой деятельности.....	
1.10 Компенсации при командировках, направлении работников для повышения квалификации и на работу в другую местность.....	
1.11 Компенсации лицам, совмещающим работу с обучением.....	
1.12 Компенсации, связанные с прохождением лечения работниками.....	
ГЛАВА II. Социальные гарантии физических лиц в гражданском праве.....	
2.1 Права физических лиц.....	
2.2 Гарантии при заключении гражданско-правового договора.....	
2.2.1 Понятие гражданско-правового договора.....	
2.2.2 Гарантии, предоставляемые подрядчику.....	
2.3 Гарантии защиты результата интеллектуальной деятельности.....	
2.3.1 Понятие интеллектуальной деятельности и ее результата.....	
2.3.2 Функции гражданского права по охране и использованию результатов интеллектуальной деятельности и приравненных к ним средств индивидуализации.....	

2.4	Гарантии защиты гражданских прав.....
	ГЛАВА III. Соотношение социальных гарантий в трудовом и гражданском праве.....
3.1	Правовая природа трудового договора и гражданско-правового договора.....
3.2	Отличие трудового договора и гражданского договора.....
3.3	Гарантии работникам при сочетании двух договоров
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....
	СПИСОК
	ЛИТЕРАТУРЫ.....

ВВЕДЕНИЕ

Правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с учетом общепризнанных принципов и норм трудового права, гарантирующего права работников на труд, справедливое вознаграждение за него, а также право на отдых. Целью такого регулирования является создание благоприятных и справедливых условий труда, обеспечивающих равенство прав и возможностей для всех работников. В условиях рыночной экономики интересы работника и нанимателя во многом не совпадают, что обусловлено различным отношением к собственности на средства производства. Поэтому одной из главных функций трудового права является защита интересов работника, а одним из способов его осуществления - законодательное установление гарантий и компенсаций. Эффективность применения трудовых норм зависит от многих внутренних и внешних факторов. Среди таких факторов важное место занимают гарантии и компенсации трудового права. Целью применения установленных законодательством гарантий и компенсаций является осуществление

имеющихся у работников прав. Другими словами, гарантии и компенсации выполняют обеспечительную функцию по отношению к установленным работникам правам. В настоящее время, значимость трудового законодательства в обществе неоспорима и обусловлена прежде всего его социальной ролью: с одной стороны, это - правовая защита и трудовые гарантии гражданам, с другой - соблюдение интересов работодателя для обеспечения эффективного производства. Совершенно очевидно, что такие права и гарантии, как здоровые и безопасные условия труда, нормирование и оплата труда, режим труда и отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск, социальное страхование и т.п. должны быть обеспечены абсолютно всем работникам. Трудовой кодекс создает правовые возможности более свободно регулировать трудовые отношения, устанавливает правовые гарантии для обеих сторон этих отношений и обеспечение правовой защиты работников. Но использование на практике норм трудового кодекса вызвало немало вопросов, как у предпринимателей, руководящего состава организаций и предприятий, так и у практикующих кадровиков и работников бухгалтерии, особенно в части гарантий и компенсаций. В связи с этим изучение нормативно-правового массива, предусматривающего как общие, так и специальные основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций, приобрело достаточно высокое значение. Все вышесказанное подтверждает актуальность выбранной для исследования темы. Целью настоящего исследования является анализ норм трудового законодательства РФ в части гарантий и компенсаций с целью определить степень правовой защищенности интересов работников при современном состоянии трудового рынка.

ГЛАВА I Социальные гарантии работников в трудовом праве

1.1 Понятие гарантий в сфере труда

В ст. 164 ТК РФ гарантии определены как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Таким образом, гарантии выполняют обеспечительную функцию по отношению к установленным работникам правам.

Трудовой кодекс РФ разделяет гарантии и компенсации на общие (например, при приеме на работу, оплате труда и др.) и специальные (например, при направлении в служебные командировки и др.)

Гарантии и компенсации могут финансироваться как работодателями, так и органами и организациями, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (заседатели, доноры и др.).

Правовое регулирование условий предоставления гарантий и компенсаций осуществляется с помощью федеральных законов и других нормативных правовых актов и не является прерогативой трудового законодательства.

В соответствии со ст. 165 ТК РФ помимо общих гарантий работникам предоставляются определённые гарантии: 1) в случае направления в служебные командировки; 2) переезда на работу в другую местность; 3) исполнения государственных и общественных обязанностей; 4) совмещения работы с обучением; 5) вынужденного превращения работы не по вине работника; 6) предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска; 7) прекращения трудового договора по отбельным основаниям; 8) задержки по вине работодателя выдачи работнику его трудовой книжки при увольнении.

Установление гарантий не противоречит законодательству, поскольку дополнительные гарантии в коллективных договорах, трудовом договоре и других ЛАО (локальных актах организации) улучшают положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Помимо этого, у работника имеются права. К числу основных прав работника относятся: 1) предоставление работы по обусловленной в трудовом договоре функции; 2) право на соответствующие действующим стандартам условия труда; 3) получение вознаграждения за выполненную работу. Следовательно, гарантии призваны обеспечить осуществление перечисленных прав. Например, при задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника работникам предоставляются гарантии и компенсации. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Права работников могут иметь имущественный или неимущественный характер.

Неимущественные гарантии—обеспечение сохранения за работником в установленных законодательством случаях прежних условий труда, включая рабочее место.

Имущественные гарантии связаны с правом на получение денежного вознаграждения за труд (заработной платы): 1) размер средней заработной платы; 2) часть заработка (в отдельных случаях—простой без вины работодателя).

Неимущественные и имущественные гарантии действуют одновременно с трудовыми отношениями и прекращают своё действие с окончанием трудовых отношений.

Отдельные гарантии могут предоставляться позже: 1) при хранении и передачи персональных данных работника; 2) при выплате выходного пособия.

В связи с изложенным можно выделить следующие юридически значимые обстоятельства, которые характеризуют правовое понятие гарантий в сфере труда: 1) установление в законодательстве, соглашениях, коллективном, трудовом договоре; 2) непосредственное обеспечение трудовых прав; 3) обеспечение осуществления как неимущественных, так и имущественных прав работников.

Подводя итог, мы можем выделить следующее: 1) гарантии связаны с обеспечением прав, возникающих в трудовых отношениях; 2) предоставление гарантий после прекращения трудовых отношений не влияет на их судьбу, но служит обеспечению трудовых прав работников, которые могут продолжаться и после прекращения трудовых отношений (право на возмещение причинённых работодателем убытков, компенсацию морального вреда в связи с нарушением законодательства).

1.2 Гарантии работников при направлении в служебные командировки и на работу в другую местность

В ст. 166 ТК РФ служебная командировка определена как поездка работника по распоряжению работодателя для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При этом служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, например проводников поездов, или имеет

разъездной характер, служебными командировками не считаются, так как осуществление служебных поездок в этом случае является составной частью трудовой функции, то есть имеет постоянный характер. Данное определение позволяет выделить несколько юридически значимых обстоятельств, доказанность которых позволяет признать поездку работника служебной командировкой. Во-первых, таким обстоятельством является наличие у работника места постоянной работы. Данное место может быть определено в локальных актах организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, либо в трудовом договоре. Командировка предполагает исключение из общих правил выполнения обусловленной трудовым договором работы, поскольку ее выполнение происходит вне места постоянного нахождения работника.

Во-вторых, юридически значимым обстоятельством, характеризующим понятие служебной командировки, является издание полномочным представителем работодателя распоряжения о направлении работника для выполнения служебного поручения на определенный срок вне места постоянной работы. Данное распоряжение должно быть издано полномочным представителем работодателя, с ним должен быть ознакомлен работник, направляемый в служебную командировку. Отсутствие данного распоряжения позволяет работнику отказаться от служебной командировки. В распоряжении полномочного представителя работодателя должно быть указано, какое конкретно служебное поручение следует выполнить работнику в командировке, а также ее срок. Срок командировки в законодательстве не определен. Однако он не должен превышать времени выполнения работником трудовой функции в месте постоянной работы, так как в этом случае постоянным местом работы становится место командировки. Направление в командировку, как правило происходит помимо волеизъявления работника.

Однако по согласованию с работником срок командировки может быть увеличен, но при этом работнику должны быть предоставлены дополнительные по сравнению с законодательством льготы, если благодаря такому увеличению работник большую часть времени в учетном периоде проводит вне места постоянной работы. Отсутствие волеизъявления работника отличает командировку от

временного перевода на работу к другому работодателю или в другую местность, который требует согласия работника. Хотя и после окончания командировки, и после окончания срока временного перевода к другому работодателю или в другую местность работнику гарантируется прежнее место работы

В-третьих, юридически значимым обстоятельством, характеризующим понятие служебной командировки, является выполнение служебного поручения вне места постоянной работы.

Употребляемая в ст. 166 ТК РФ формулировка позволяет сделать вывод о том, что служебной командировкой может быть признано не только выполнение служебного задания в другой местности, то есть в другом населенном пункте, но и в том же населенном пункте вне места постоянной работы. В связи с чем поездка по распоряжению работодателя для выполнения задания в пределах одного населенного пункта может быть признана служебной командировкой.

В ст. 167 ТК РФ основными гарантиями при направлении работника в командировку названы сохранение за ним места работы (должности) и его среднего заработка. Действующее законодательство позволяет выделить два вида гарантий, которые предоставляются работникам, направляемым в служебные командировки.

Во-первых, можно выделить гарантии, которые предоставляются работнику при выполнении служебного задания вне места постоянной работы, то есть в служебной командировке. К числу таких гарантий относится прежде всего выполнение работником служебного задания, которое входит в трудовую функцию работника. Поручение работнику дополнительной по сравнению с трудовой функцией работы требует получения его согласия, а также оплату дополнительно выполненной работы. Режим труда в командировке не должен отличаться от установленного работнику. В связи с чем привлечение работника к работе за рамками нормальной продолжительности рабочего времени в служебной командировке является сверхурочной работой, которая должна быть компенсирована работнику дополнительной оплатой или

предоставлением другого времени отдыха, равного по продолжительности отработанному сверхурочно.

Во-вторых, можно выделить гарантии, предоставляемые работнику, направляемому в командировки, по месту постоянной работы. К их числу относится сохранение за работником места работы (должности), то есть после возвращения из командировки работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу (должность) с теми же условиями труда, которые могут быть изменены только после окончания командировки с соблюдением требований действующего законодательства. Нахождение работника в командировке не может быть признано законным основанием для изменения условий его трудовой деятельности.

Работнику, находящемуся в командировке, гарантируется сохранение среднего заработка по основному месту работы. Средний заработок для выплаты работнику, находящемуся в командировке, рассчитывается по установленным законодательством правилам, он должен быть выплачен работнику в сроки, установленные для выплаты заработной платы, поэтому при нахождении работника в длительной командировке работодатель обязан обеспечить пересылку работнику его среднего заработка. Данная пересылка должна быть осуществлена за счет средств работодателя. Невыполнение работодателем данной обязанности позволяет работнику получить проценты за задержку заработной платы, а также прекратить выполнение служебного задания в командировке в том случае, если срок задержки среднего заработка превышает 15 дней. При повышении заработной платы в организации работник, находящийся в командировке, имеет право на указанное повышение наравне с другими работниками организации. Таким образом, трудовые права работника не могут быть ограничены в связи с его нахождением в служебной командировке

Аналогичные гарантии предоставляются работникам при переезде на работу в другую местность. Одной из гарантий, предоставляемых работникам при переезде на работу в другую местность, является недопустимость ухудшения условий трудовой деятельности, закрепленных в приглашении на работу.

Приглашенному или переведенному в другую местность лицу гарантируется сохранение заработка за время нахождения в пути. С момента отправления к новому месту работы лицо, приглашенное или переведенное на работу в другую местность, становится работником нового работодателя, в обязанность которого входит выплата заработка за все дни нахождения в пути.

Работодатель также обязан предоставить работнику время с сохранением среднего заработка для обустройства по новому месту жительства. Таким образом, гарантии при переезде на работу в другую местность связаны с предоставлением работнику работы и условий труда, обусловленных в приглашении на работу, и сохранением заработка на время нахождения в пути и обустройства на новом месте жительства.

1.3 Гарантии работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей

На основании ч. 1 ст. 170 ТК РФ работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

В соответствии с ч. 2 ст. 170 ТК РФ государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законодательством либо решением соответствующего общественного объединения. Государственный либо общественный орган, привлекающий работника к исполнению обязанностей в рабочее время выплачивают ему компенсацию, а не гарантийные выплаты в размере среднего заработка.

Действующее законодательство позволяет выделить следующие виды гарантий, которые предоставляются работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей.

Во-первых, работникам гарантируется освобождение от работы. Случаи освобождения работника от работы для выполнения государственных обязанностей перечислены в федеральных законах. К их числу относятся выполнение работником обязанностей присяжного заседателя, потерпевшего, свидетеля. Работодатель обязан освободить работника от работы при его нахождении в суде в качестве истца, ответчика, заявителя и т.д..

Во-вторых, работнику гарантируется сохранение места работы (должности), а также прежних условий труда на период выполнения государственных или общественных обязанностей в случаях, предусмотренных законодательством, а также действующими в организации соглашениями, коллективным договором. В связи с чем по окончании исполнения работником государственных или общественных обязанностей ему гарантируется возвращение на прежнее место работы (должность) с теми же условиями труда, которые существовали до того, как работник приступил к исполнению указанных обязанностей.

В-третьих, работникам, исполняющим государственные или общественные обязанности, в определенных законодательством и иными нормативными правовыми актами случаях сохраняется средняя заработная плата. В частности, работодатель обязан сохранить за работником среднюю заработную плату при участии в гражданском деле в качестве свидетеля.

1.4 Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением
Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением, можно классифицировать в зависимости от того, в какое учебное заведение поступает или где учится работник, которому предоставляются соответствующие гарантии

Во-первых, можно выделить гарантии, которые работодатель предоставляет работникам, поступающим или обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования. В соответствии с ч. 2 ст. 173 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: 1) работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального

образования, продолжительностью 15 календарных дней; 2) работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой для прохождения промежуточной аттестации - продолжительностью 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - продолжительностью четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц; 3) работникам, являющимся слушателями подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования, для сдачи выпускных экзаменов продолжительностью 15 календарных дней. Для перечисленных работников в качестве гарантии выступает освобождение их от работы путем предоставления им неоплачиваемого отпуска указанной продолжительности, а также сохранение за ними места работы (должности) и прежних условий труда. Предоставление перечисленных отпусков не зависит от усмотрения работодателя. В связи с чем работник вправе воспользоваться указанными отпусками с уведомлением представителей работодателя об использовании учебного отпуска установленной законодательством продолжительности.

В коллективном и трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением. В частности, могут быть предусмотрены аналогичные гарантии работникам, которые обучаются в учебных заведениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации.

Во-вторых, можно выделить гарантии, которые предоставляются работодателем работникам, поступающим или обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

В соответствии с ч. 2 ст. 174 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим работникам: 1) допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию учебные заведения среднего профессионального образования продолжительностью 10 календарных дней; 2) работникам, обучающимся в имеющих

государственную аккредитацию учебных заведениях среднего профессионального образования по очной форме обучения.

Таким образом, указанным работникам законодательством предусмотрены следующие гарантии: 1) освобождение от работы в перечисленных случаях, которое не зависит от усмотрения работодателя; 2) сохранение места работы (должности) с прежними условиями труда; 3) сохранение среднего заработка за время учебного отпуска.

В соответствии с ч. 3 ст. 174 ТК РФ работникам, обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию учебных заведениях среднего профессионального образования, предоставляется в течение 10 месяцев, предшествующих выполнению дипломного проекта (работы) или сдаче государственных экзаменов, право на сокращение рабочей недели на 7 часов. В данном случае в качестве гарантий выступают: 1) освобождение работника по его просьбе от работы на 7 часов в течение каждой рабочей недели; 2) сохранение за работником места работы (должности) и прежних условий труда; 3) сохранение за работником в период освобождения от работы 50 процентов среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда.

В соглашениях, коллективном договоре, в трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные по сравнению с законодательством гарантии лицам, получающим среднее профессиональное образование. Например, перечисленные гарантии могут быть предоставлены работодателем за счет собственных средств и работникам, которые получают образование среднего профессионального уровня в учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации.

В-третьих, могут быть выделены гарантии, которые предоставляются работникам, обучающимся в учебных заведениях начального профессионального образования, которые имеют государственную аккредитацию.

В соответствии с ч. 2 ст. 175 ТК РФ работникам, обучающимся в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, по программе начального профессионального образования, при отсутствии у них задолженностей предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов продолжительностью 30 календарных дней в течение каждого

учебного года. В данном случае гарантиями являются: 1) освобождение работника от работы для сдачи экзаменов, которое не зависит от усмотрения работодателя; 2) сохранение за работником работы (должности) и прежних условий труда; 3) сохранение за работником средней заработной платы на период учебного отпуска. В соглашениях, коллективном договоре, трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные гарантии для лиц, обучающихся по программам начального профессионального образования, в частности, предоставление перечисленных гарантий работникам, получающим образование в учебных заведениях начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации.

В-четвертых, могут быть выделены гарантии, предоставляемые работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

В соответствии с ч. 1 ст. 176 ТК РФ работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, при отсутствии у них задолженностей предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в 9-м классе продолжительностью 9 календарных дней, в 11-м (12) классе продолжительностью 22 календарных дня.

В качестве гарантий в данном случае выступают: 1) освобождение работника от работы на период сдачи экзаменов, которое не зависит от усмотрения работодателя; 2) сохранение за работниками на период отпуска работы (должности) и прежних условий труда; 3) сохранение за работником средней заработной платы на период отпуска.

На основании ч. 3 ст. 176 ТК РФ работники, обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в течение учебного года имеют право на сокращение рабочей недели на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов в течение дней рабочей недели. В данном случае работодатель обязан предоставить работнику избранный им вариант сокращения рабочего времени. Сокращенное время оплачивается в размере 50 процентов средней заработной платы работника, но не ниже минимального размера оплаты труда.

В качестве гарантий в данном случае выступают: 1) освобождение работника от работы по его просьбе на один рабочий день в неделю в течение учебного года или на соответствующее рабочему дню количество рабочих часов в течение дней рабочей недели; 2) сохранение за работником рабочего места (должности) и прежних условий труда; 3) сохранение за работником при сокращении рабочего времени 50 процентов его средней заработной платы, но не ниже установленного размера минимальной оплаты труда.

В законодательстве определен и порядок предоставления рассмотренных гарантий. В ч. 1 ст. 177 ТК РФ говорится о том, что гарантии предоставляются работнику при получении образования соответствующего уровня впервые. В связи с чем работник имеет право воспользоваться рассмотренными гарантиями при получении образования одного уровня только один раз.

В ч. 2 ст. 177 ТК РФ говорится о том, что учебные отпуска по соглашению между работодателем и работником могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. Следовательно, присоединение учебного отпуска к ежегодному является правом, а не обязанностью работодателя.

В соответствии с ч. 3 ст. 177 ТК РФ у работодателя в силу требований законодательства при обучении работника в двух образовательных учреждениях возникает обязанность по предоставлению соответствующих гарантий только в связи с обучением в одном из них, при этом выбор гарантий остается за работником. Однако и в этом случае работодатель вправе за счет собственных средств предоставить работнику гарантии, необходимые для обучения в каждом из учебных заведений.

1.5 Гарантии работникам при увольнении

При увольнении работников по отдельным основаниям законодательство предусматривает выплату им выходного пособия. В соответствии с ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период

трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, но при этом в данный срок входит время, за которое выплачено месячное выходное пособие.

На основании ч. 2 ст. 178 ТК РФ за указанными работниками сохраняется средний заработок и за третий месяц со дня увольнения по решению соответствующего органа службы занятости, но за счет средств работодателя, если работник в двухнедельный срок со дня увольнения обратился в данный орган службы занятости, но не был им трудоустроен. В данном случае в качестве гарантий выступают: 1) сохранение за работником среднего заработка на установленный законодательством период, прошедший после увольнения; 2) сохранение страхового стажа за период, за который выплачена средняя заработная плата уволенному лицу; 3) сохранение за работником преимущественного права на трудоустройство при сокращении численности или штата работников организации в течение всего периода сохранения за ним заработка на период трудоустройства, так как в указанный период за работодателем не только сохраняется обязанность по сохранению за работником среднего заработка, но и по принятию мер по трудоустройству уволенного.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при увольнении: в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч.1 ст. 83), в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1 ст. 83), в связи с отказом работника от перевода, в связи с переездом работодателя в другую местность (п. 9 ч. 1 ст. 77), в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83), в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77), в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77).

В данном случае в качестве гарантий выступают: 1) сохранение за работником в течение двух недель со дня увольнения среднего месячного заработка; 2) сохранение за работником в течение двух недель со дня увольнения страхового стажа в связи с выплатой за этот период среднего месячного заработка; 3) сохранение за работником права в течение двух недель со дня увольнения на трудоустройство у того же работодателя при наличии соответствующих вакансий и устранения препятствий для выполнения работы.

При увольнении по сокращению численности или штата работников, организацией в соответствии с п. 1 ст. 179 ТК РФ гарантируется преимущественное право на оставление на работе, в первую очередь работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации применяются следующие критерии для решения вопроса о наличии или отсутствии преимущественного права на оставление на работе: 1) наличие двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); 2) отсутствие в семье увольняемого работника других работников с самостоятельным заработком; 3) получение в данной организации трудового увечья или профессионального заболевания; 4) наличие инвалидности в связи с участием в Великой Отечественной войне или в боевых действиях по защите Отечества; 5) повышение квалификации по направлению работодателя без отрыва от производства. В коллективном договоре могут быть указаны и другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. При этом преобладающее право на оставление на работе может получить работник, у которого имеются несколько оснований, дающих преимущество для продолжения трудовых отношений.

В соответствии с ч. 1 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

На основании ч. 2 ст. 180 ТК РФ работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии со ст. 181 ТК РФ при расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить увольняемому пособие в размере не менее трех месячных заработков работника. Данная выплата также должна быть произведена в момент увольнения работника. Нарушение сроков и в данном случае является поводом для выплаты увольняемому процентов, предусмотренных в ст. 236 ТК РФ.

По отношению к названным работникам в качестве гарантий выступают: 1) сохранение среднего заработка за три месяца после увольнения; 2) включение периодов, за которые выплачена средняя заработная плата, в страховой стаж; 3) сохранение возможности продолжить трудовые отношения путем заключения трудового договора по имеющимся вакансиям, соответствующим квалификации увольняемого работника. Названным работникам не может быть необоснованно отказано в заключении трудового договора по имеющимся в организации вакансиям, работа по которым соответствует имеющимся у них профессиональным навыкам.

1.6 Гарантии работникам при временной нетрудоспособности

На основании ст. 183 ТК РФ в период временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в процентах от заработка работника за 12 календарных месяцев, предшествующих временной нетрудоспособности. В свою очередь размер процентов зависит от имеющегося у работника страхового стажа, то есть времени работы, в течение которого были оплачены взносы по данному виду страхования. Исключение установлено в ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об

обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному страхованию» Российская газета. - 2006. - 31 декабря, № 4263., которым установлено, что работникам, имеющим страховой стаж в учетном периоде в 12 месяцев менее шести месяцев, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в размере минимального размера заработной платы. Работникам, преодолевшим шестимесячный страховой барьер, имеющим страховой стаж от шести месяцев до пяти лет пособие выплачивается в размере 60 процентов их средней заработной платы. При стаже от 5 до 8 лет данное пособие выплачивается в размере 80 процентов среднего заработка работника. При стаже более 8 лет пособие выплачивается в размере 100 процентов среднего заработка работника.

В связи с изложенным в качестве гарантий при временной нетрудоспособности работника выступают: 1) сохранение за работником на весь период нетрудоспособности места работы (должности). Работодатель вправе на время нетрудоспособности работника принять на его место другого работника по срочному трудовому договору. Однако после окончания периода временной нетрудоспособности работнику гарантируется возвращение на прежнее рабочее место. В связи с чем работник, принятый на данное рабочее место, должен быть уволен либо переведен на другую работу (должность). Конкуренции между работниками на указанное рабочее место законодательство не допускает, так как оно гарантируется заболевшему работнику; 2) сохранение за работником прежних условий труда, которые могут быть изменены после возвращения работника с периода временной нетрудоспособности по основаниям, установленным законодательством. Сказанное не касается увеличения заработной платы. Пособие по временной нетрудоспособности должно выплачиваться в повышенном размере с момента увеличения заработной платы в организации, если оно не выплачивается в размере минимальной заработной платы; 3) сохранение за работником среднего заработка или его части в зависимости от имеющегося у него страхового стажа либо выплата ему минимального размера оплаты труда при страховом стаже в расчетном периоде в 12 месяцев менее шести месяцев. В соответствии со ст. 184 ТК РФ при наступлении временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве

или профессиональным заболеванием пособие по временной нетрудоспособности выплачивается работнику в размере его среднего заработка независимо от стажа.

1.7 Гарантии выборным работникам

В соответствии со ст. 172 ТК РФ работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, то есть в выборных органах федеральной и региональной власти, а также в органах местного самоуправления, предоставляются гарантии, предусмотренные специальными законами, регулирующими статус и порядок деятельности указанных органов. К числу общих гарантий, которые предоставляются указанным лицам, относятся: 1) предоставление возможности вернуться на прежнюю работу (должность), которая выполнялась ими до выполнения выборных полномочий; 2) предоставление возможности приступить к равноценной работе при отсутствии прежней работы (должности); 3) сохранение прежних условий трудовой деятельности, которые могут быть изменены после возвращения работника к прежним обязанностям по основаниям, предусмотренным в законодательстве.

На основании ч. 2 ст. 171 ТК РФ работники, избранные в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам освобождаются от работы для участия в ее работе с сохранением за ними среднего заработка. В качестве гарантий в этом случае выступают: 1) освобождение работника-члена КТС от работы на период ее заседаний и их подготовки; 2) сохранение за членами КТС рабочего места (должности) и прежних условий труда на время выполнения обязанностей члена КТС; 3) сохранение за членами КТС среднего заработка за время участия в работе комиссии.

В соответствии с ч. 3 ст. 171 ТК РФ увольнение работников, являющихся членами КТС, производится с применением ст. 373 ТК РФ.

В соответствии со ст. 375 ТК РФ работнику, освобожденному от работы в организации в связи с его избранием на выборную должность в профсоюзный орган организации, после окончания срока выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника другая

равноценная работа (должность) в той же организации. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в случае реорганизации правопреемник, а в случае ликвидации организации общероссийский (межрегиональный) профсоюз сохраняет за указанным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

Время работы на выборной должности включается в общий или специальный стаж названных работников.

В данном случае в качестве гарантий выступают: 1) сохранение за выборным работником прежней работы (должности) с теми же условиями труда, наличие данной должности (работы) влечет возникновение у работодателя обязанности предоставить ее работнику, в связи с чем другой работник должен приниматься на эту работу (должность) по срочному трудовому договору, который заканчивается по окончании срока выборных полномочий работника, ранее выполнявшего данную трудовую функцию; 2) предоставление другой равноценной работы (должности) при отсутствии прежней работы (должности); 3) сохранение среднего заработка на период трудоустройства при отсутствии возможности предоставить работу выборному работнику на срок до шести месяцев, а при обучении - на срок до одного года; 4) включение периодов выполнения выборных полномочий в общий или специальный стаж работника; 5) включение оплачиваемых периодов трудоустройства в страховой стаж работника при условии уплаты соответствующих страховых взносов.

1.8 Понятие компенсаций в сфере труда

В ч. 2 ст. 164 ТК РФ компенсации определены как денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей. Из действующего законодательства можно выделить следующие обстоятельства, характеризующие компенсации как правовое понятие.

Во-первых, компенсации имеют возмездный характер, они призваны возместить работнику определенные затраты. Данные затраты могут быть компенсированы работнику как за прошлое время, так и в

случае будущих расходов, например, для оплаты проезда к месту служебной командировки и обратно. Тогда как гарантии, которые предоставляются работникам, не имеют возмездного характера. Гарантии призваны обеспечить реализацию трудовых прав работников.

Компенсации имеют своей целью возмещение понесенных работниками затрат при исполнении установленных обязанностей, а также при использовании отдельных прав, в частности права на обучение.

Во-вторых, применение понятия «компенсация» предполагает доказывание наличия непосредственной связи понесенных или предполагаемых затрат работника с исполнением трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей в течение времени, отведенного для выполнения трудовых обязанностей.

То есть должна быть доказана связь понесенных или будущих затрат работника с выполнением конкретных трудовых обязанностей либо других обязанностей, предусмотренных федеральным законом. Доказанность указанных обстоятельств позволяет работнику требовать компенсации понесенных им затрат.

В-третьих, понесенные или будущие расходы работника должны быть понесены с ведома или согласия полномочного представителя работодателя либо по основаниям, предусмотренным федеральным законом. Работодатель за счет собственных средств может компенсировать работнику любые произведенные и будущие расходы, признав их, таким образом, в качестве подлежащих компенсации. В этом случае положение работника по сравнению с действующим законодательством улучшается, что полностью соответствует правовым принципам регламентации в сфере труда. Понесенные работниками расходы могут быть признаны подлежащими компенсации в силу требований федерального закона. В этом случае у работодателя возникает обязанность по компенсации работнику произведенных или будущих расходов. Компенсационные выплаты, как и другие причитающиеся работнику суммы, должны быть предоставлены работодателем работнику своевременно. Работник не обязан тратить личные средства при выполнении трудовых обязанностей, государственных и общественных обязанностей, предусмотренных федеральным законом. В связи с чем необходимые для выполнения указанных

обязанностей средства в случаях, предусмотренных законодательством, должны быть предоставлены ему работодателем. Отказ работодателя от выплаты работнику необходимых для выполнения перечисленных обязанностей сумм позволяет работнику отказаться от их исполнения, например, от поездки в служебную командировку при отсутствии необходимых для этого средств, которые обязан предоставить работодатель. Понесенные работником расходы, признаваемые подлежащими компенсации, должны быть возмещены ему при первой выплате заработной платы.

Несоблюдение сроков возмещения понесенных работником на основании действующего законодательства расходов позволяет требовать применения ст. 236 ТК РФ, предусматривающей уплату процентов за каждый день просрочки в выплате причитающихся работнику сумм.

Как уже отмечалось, работодатель вправе за счет собственных средств улучшать положение работников по сравнению с законодательством при возмещении понесенных или будущих расходов. Однако применение локальных правил при выплате компенсаций имеет свои особенности. Расходы, которые возмещаются работнику на основании действующего законодательства, не могут рассматриваться в качестве его дохода, так как указанные суммы работник не использует для удовлетворения своих личных потребностей. Парадокс законодательства о компенсациях заключается в том, что в нем установлены предельно допустимые параметры возмещения работнику понесенных расходов. Превышение указанных параметров за счет собственных средств работодателя рассматривается как получение работником дополнительного дохода. Хотя и в этом случае работодатель и работник признают понесенные расходы необходимыми для исполнения трудовых и иных обязанностей и, следовательно, подлежащими компенсации.

Напрашивается вывод о том, что данные выплаты не могут быть отнесены к доходам работника, поскольку используются им не для удовлетворения личных потребностей, а с целью надлежащего выполнения возложенных на него обязанностей. Поэтому признание указанных выплат доходом работника в части, превышающей установленные законодательством параметры, вступает в

противоречие с рассматриваемым понятием компенсационных выплат.

Ведь очевидно, что доказанность перечисленных обстоятельств данные выплаты также позволяет признать компенсационными. Хотя применение законодательства идет по иному пути, но при решении вопроса о том, является ли произведенная работнику выплата компенсационной или нет, следует руководствоваться данным в ч. 2 ст. 164 ТК РФ определением компенсационных выплат.

Данное определение применимо при доказанности рассмотренных обстоятельств. Из него не вытекает возможность ограничения размера подлежащих работнику компенсаций на уровне подзаконных актов путем их отнесения к доходам работника. По этой причине при возникновении конфликтных ситуаций правоприменители обязаны руководствоваться рассмотренным понятием компенсационных выплат.

1.9 Компенсации в связи с использованием работниками имущества в процессе трудовой деятельности

В соответствии со ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работника ему выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме. Естественно, для признания произведенных работнику выплат компенсационными прежде всего применимо общее понятие компенсационных выплат. Помимо общих обстоятельств, входящих в данное правовое понятие, ст. 188 ТК РФ позволяет выделить специальные юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет требовать компенсации за использование личного имущества работников в процессе трудовой деятельности.

Во-первых, таким обстоятельством является принадлежность используемого работником имущества в трудовой деятельности

именно работнику, а не работодателю. Данное имущество не обязательно должно находиться в собственности работника. Важно, чтобы работник этим имуществом пользовался в процессе трудовой деятельности на законных основаниях.

Во-вторых, из содержания ст. 188 ТК РФ вытекает, что имущество работник должен использовать в интересах работодателя, то есть выгодоприобретателем от использования имущества в рабочее время становится не работник, а работодатель. Работник выполняет трудовую функцию в интересах работодателя. Поэтому использование имущества для выполнения обязанностей, которые входят в трудовую функцию работника, позволяет признать работодателя получающим выгоду от пользования имуществом работника.

В-третьих, обстоятельством, подлежащим проверке при применении ст. 188 ТК РФ, является использование имущества работником с ведома или согласия работодателя. Использование имущества в процессе трудовой деятельности является правом, а не обязанностью работника. В свою очередь работодатель может заключить с работником соглашение об использовании им своего имущества в процессе трудовой деятельности. Данное соглашение заключается в письменной форме, после его заключения у работника возникает обязанность по использованию имущества при исполнении трудовых обязанностей. Этой обязанности корреспондирует право работодателя требовать от работника выполнения трудовых обязанностей с использованием указанного в соглашении имущества. В связи с чем у работодателя возникает обязанность по выплате компенсации за использование имущества работника при исполнении трудовых обязанностей. Однако для возникновения обязанности по выплате соответствующей компенсации вовсе не обязательно заключение письменного соглашения между полномочным представителем работодателя и работником об использовании имущества при исполнении трудовых обязанностей. Достаточно уведомления представителя работодателя об использовании имущества работником при выполнении трудовой функции и принятия работодателем результатов деятельности с использованием имущества работника.

Как следует из содержания ст. 188 ТК РФ, размер выплачиваемых работнику компенсаций в связи с использованием его имущества при исполнении трудовых обязанностей определяется по

соглашению сторон трудового договора. Однако в соответствии со ст. 9 ТК РФ соглашения, заключаемые между работодателем и работником, не могут умалять гарантированные законодательством права. Действующее законодательство гарантирует каждому гражданину, в том числе и заключившему трудовой договор, полное возмещение понесенных убытков, связанных с использованием имущества при исполнении трудовых обязанностей. Поэтому соглашение между работодателем и работником не может иметь в своем содержании условие, ухудшающее положение работника по сравнению с законодательством. В связи с чем размер подлежащих компенсации расходов не может быть меньше реальных затрат работника в процессе трудовой деятельности, а также реального износа принадлежащего ему имущества, используемого в работе. Следовательно, размер компенсационных выплат, указанный в письменном соглашении между работодателем и работником, не является препятствием для возмещения работнику реальных затрат и потерь.

Постановлением Правительства РФ от 8 февраля 2002 года № 92 «Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации для использования для служебных поездок личных легковых автомобилей, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией» Российская газета. - 2002. - 13 февраля, № 28. установлены следующие нормы компенсационных выплат: 1) при использовании легковых автомобилей с объемом двигателя до 2000 куб. см включительно - 1200 рублей в месяц; 2) при использовании легковых автомобилей с объемом двигателя свыше 2000 куб. см - 1500 рублей в месяц. Превышение указанных норм влечет включение полученных в качестве компенсации работником сумм, превышающих названные нормативы компенсации расходов, в доходы работника, подлежащие налогообложению. В связи с чем нарушается право работника на получение полного возмещения понесенных при исполнении трудовых обязанностей расходов.

Хотя, исходя из данного в ч. 2 ст. 164 ТК РФ определения компенсационных выплат, содержания ст. 188 ТК РФ, расходы работника при исполнении трудовых обязанностей в размере, превышающем перечисленные нормативы, относятся именно к компенсационным выплатам, а не к доходам работника. Данное

обстоятельство не фигурирует ни в ч. 2 ст. 164, ни в ст. 188 ТК РФ в качестве основания для разграничения компенсационных выплат и доходов работника. В связи с изложенным напрашивается вывод о том, что указанный подзаконный акт нарушает права работников, вытекающие из содержания ч. 2 ст. 164 ТК РФ и ст. 188 ТК РФ.

1.10 Компенсации при командировках, направлении работников для повышения квалификации и на работу в другую местность

В соответствии с ч. 1 ст. 168 ТК РФ при направлении в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику: 1) расходы по проезду к месту командировки и обратно; 2) расходы по найму жилого помещения; 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); 4) иные расходы, произведенные работником с ведома или разрешения работодателя.

Таким образом, перечень установленных законодательством компенсационных выплат при командировках не является исчерпывающим. Работодатель может признать иные расходы работника подлежащими компенсации в связи с тем, что они вызваны необходимостью исполнить трудовые обязанности Петров А.В. Как уменьшить налоги фирмы.

В ч. 2 ст. 168 ТК РФ говорится о том, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или иным локальным нормативным правовым актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров компенсаций, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Локальный нормативный правовой акт о компенсации командировочных расходов не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством.

Постановлением Правительства РФ № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работников организаций, финансируемых из федерального бюджета» Российская газета. - 2002. - 5 октября, № 189. от 2 октября 2002 года установлены нормы для возмещения затрат по проезду к месту служебной командировки и обратно.

В ст. 168 ТК РФ также ничего не говорится о возможности ограничения понесенных работником в связи с поездкой в служебную командировку затрат. Поэтому следует признать, что ограничения сумм на возмещение расходов по проезду при служебных командировках вступает в противоречие с ч. 2 ст. 164 ТК РФ и ст. 168 ТК РФ.

В соответствии со ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для работников, направляемых в служебные командировки.

Таким образом, работники, которые проходят курс повышения квалификации в другой местности, получают компенсационные выплаты по правилам, установленным для расходов в служебных командировках. Однако и в данном случае следует иметь в виду, что работники имеют право на компенсацию понесенных при повышении квалификации расходов в полном размере, ограничение их права на полное возмещение расходов не соответствует ч. 2 ст. 164 ТК РФ и ст. 187 ТК РФ. В качестве гарантий указанным работникам предоставляются: 1) сохранение места работы (должности) с прежними условиями труда; 2) сохранение среднего заработка в течение повышения квалификации; 3) предоставление возможности использовать полученные при повышении квалификации навыки в процессе трудовой деятельности.

В соответствии со ст. 169 ТК РФ при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику: 1) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения; 2) расходы по обустройству на новом месте жительства. Конкретные размеры возмещения перечисленных расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета

Постановлением Правительства РФ № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» от 2 апреля 2003 года Российская газета. - 2003. - 8 апреля, № 66. установлено, что расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по

оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) возмещаются в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда, которая определяется аналогично стоимости проезда в служебную командировку и обратно.

Работник вправе требовать от работодателя компенсации понесенных расходов. Данному праву корреспондирует обязанность работодателя по выплате работнику соответствующих компенсаций. Работник не обязан тратить на указанные цели собственные средства. В связи с чем работодатель обязан выдать работнику средства, необходимые для служебной командировки, повышения квалификации в другой местности, переезда на работу в другую местность. Отсутствие у работника достаточных средств позволяет ему отказаться от выполнения обязательств по поездке в служебную командировку, повышения квалификации в другой местности, переезда на работу в другую местность. Подобный отказ не является нарушением действующего законодательства, а потому не должен влечь для работника неблагоприятных последствий.

Работодатель обязан возместить работнику реально понесенные расходы при первой выплате заработной платы после предоставления документов, которые подтверждают, что они понесены работником. Невыполнение работодателем данной обязанности позволяет работнику требовать применения к невыплаченным своевременно суммам компенсаций по ст. 236 ТК РФ, предусматривающей уплату процентов за каждый день просрочки в выплате причитающихся работнику сумм, в том числе и компенсаций, установленных законодательством и локальными нормативными правовыми актами организации.

1.11 Компенсации лицам, совмещающим работу с обучением

Действующее законодательство не обязывает работодателя выплачивать работнику, совмещающему работу с обучением, понесенные в связи с обучением расходы. В содержании законодательства имеется лишь небольшой перечень компенсаций, которые работодатель обязан предоставить работникам, совмещающим работу с обучением.

В соответствии с ч. 3 ст. 173 ТК РФ работодатель обязан оплатить работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию учебных заведениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно. В качестве минимального стандарта, который используется работодателем для оплаты стоимости проезда к месту учебы и обратно, выступают нормативы, установленные для поездки в служебные командировки. Хотя работодатель за счет собственных средств может выплатить работнику компенсацию и в более высоком размере, чем установлена оплата для проезда в служебные командировки и обратно работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

На основании ч. 1 ст. 174 ТК РФ работодатель обязан оплатить работникам, обучающимся в учебных заведениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году стоимость проезда к месту нахождения данного учебного учреждения и обратно в размере 50 процентов.

В данном случае также в качестве установленного государством минимума используются размеры оплаты проезда в служебные командировки и обратно, которые установлены для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Однако в качестве минимума в рассматриваемой ситуации выступает оплата проезда в служебные командировки и обратно в размере 50 процентов. Работодатель вправе за счет собственных средств увеличить размер компенсации, выплачиваемой работнику, обучающемуся в среднем специальном учебном заведении, например, оплатить стоимость проезда к месту учебы и обратно полностью. В этом случае работодатель признает необходимость повышения работником своей квалификации. В связи с чем расходы работника по проезду к месту обучения и обратно имеют связь с трудовой деятельностью. Поэтому они не должны относиться к доходам работника. В соответствии с ч. 2 ст. 164 ТК РФ они могут быть отнесены к компенсационным выплатам. Таким образом, в законодательстве обязанности работодателя по компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, исчерпываются оплатой стоимости проезда к месту обучения и обратно, а при обучении в средних профессиональных учебных учреждениях - частичной

оплатой стоимости проезда в размере 50 процентов. Оплата стоимости проезда к месту учебы и обратно должна быть произведена работодателем на основании заявления работника до поездки в учебное заведение. При подаче работником заявления с документами о стоимости проезда к месту учебы и обратно после поездки в учебное заведение компенсационные выплаты должны быть произведены в день первой выплаты заработной платы. Нарушение указанных сроков является основанием для применения ст. 236 ТК РФ, предусматривающей выплату процентов за каждый день задержки причитающихся работнику сумм. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации.

Помимо обязанностей у работодателя существуют права по оплате работнику расходов, связанных с обучением. Работодатель может за счет собственных средств компенсировать работнику расходы, которые возникают при обучении в высших и средних профессиональных учебных учреждениях. Например, работодатель может оплатить стоимость обучения работника в указанных учебных заведениях. Оплата работодателем учебы работника позволяет сделать вывод о повышении им квалификации за счет средств работодателя. В связи с чем работникам могут быть предоставлены гарантии и компенсации, которые в ст. 187 ТК РФ установлены для лиц, направляемых работодателем для повышения квалификации. В частности, работник может получить компенсацию стоимости проезда к месту учебы и обратно для прохождения промежуточной аттестации, возмещение расходов по оплате жилья, суточные в размерах, установленных для служебных командировок работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Указанные выплаты непосредственно связаны с трудовой деятельностью работника, который проходит повышение квалификации за счет средств работодателя. В связи с этим выплаченные работнику суммы по возмещению расходов, связанных с обучением за счет средств работодателя, следует признавать компенсационными выплатами, а не доходами работника. Данные выплаты соответствуют определению компенсаций, которое имеется в ч. 2 ст. 164 ТК РФ. Поэтому они могут и должны признаваться компенсационными выплатами.

Условие об оплате стоимости обучения, компенсации иных расходов работникам, повышающим квалификацию за счет средств работодателя, может быть помещено в локальные нормативные

правовые акты организации, в соглашение между полномочным представителем работодателя и работником. Данное условие улучшает положение работников по сравнению с законодательством. В связи с чем его включение в локальные нормативные правовые акты организации, в договоры о труде соответствует ст. 8, 9 ТК РФ. После включения соответствующего условия в локальные нормативные правовые акты, договоры о труде оно становится обязательным для исполнения.

После такого включения право работодателя на компенсационные выплаты превращается в обязанность.

И, наоборот, у работника возникает корреспондирующее данной обязанности право на получение установленных в локальных нормативных правовых актах, договорах о труде выплат. Таким образом, в законодательстве дан не исчерпывающий перечень обязанностей работодателя по компенсации работникам расходов, связанных с обучением. Данный перечень может быть расширен за счет средств работодателя

1.12 Компенсации, связанные с прохождением лечения работниками

В ч. 1 ст. 184 ТК РФ предусмотрено право работников при повреждении здоровья на возмещение расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией. Виды и объем выплачиваемых работникам сумм определяются федеральным законом.

В соответствии с пп. 3 п. 1 ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 2 июля 1998 года Российская газета. - 1998. - 12 августа. работник имеет право на компенсацию следующих дополнительных расходов: 1) на дополнительную медицинскую помощь (сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию), в том числе на дополнительное питание и приобретение лекарств; 2) на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в том числе осуществляемый членами его семьи; 3) на санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством) на весь период лечения и проезда к месту

лечения и обратно, на компенсацию стоимости проезда застрахованного, а в необходимых случаях также стоимости проезда сопровождающего его лица к месту лечения и обратно, их проживания и питания; 4) на протезирование, а также на обеспечение приспособлениями, необходимыми застрахованному трудовой деятельности и в быту; 5) на обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонт, оплату расходов на горюче-смазочные материалы; 6) на профессиональное обучение (переобучение). Перечисленные дополнительные виды обеспечения работников производятся за счет средств Фонда социального страхования РФ, в котором работник должен быть застрахован работодателем от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Для оплаты стоимости проезда к месту лечения и обратно, суточных за время нахождения в пути используются нормативы, установленные для компенсации расходов работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, при служебных командировках.

Работодатель вправе за счет собственных средств предоставить работникам право на получение дополнительных компенсационных выплат, связанных с необходимостью прохождения ими лечения, социальной и профессиональной реабилитации.

Сказанное позволяет указанные выплаты работодателя включить в число компенсационных, поскольку они соответствуют правовому понятию компенсаций, которое дано в ч. 2 ст. 164 ТК РФ. Трудовая деятельность работника возможна только тогда, когда работник по состоянию здоровья может выполнять трудовые обязанности. В связи с чем расходы на лечение и поддержание трудоспособности работника имеют непосредственную связь с трудовой деятельностью.

1.13 Защита трудовых прав работников

Конституция РФ в ст. 45 гарантирует государственную защиту равных прав и свобод человека, а значит, и трудовых прав работников. В ч. 1 ст. 1 ТК РФ предусмотрено, что целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав и интересов работников и работодателей.

В числе основных принципов правового регулирования труда ст. 2 ТК РФ называет обеспечение прав каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод. Этот принцип конкретизирован в главах 56 - 58 раздела XIII ТК РФ, посвященного защите трудовых прав работников.

В современной России среди работодателей возрастает число организаций частной собственности, индивидуальных предпринимателей и других физических лиц, использующих труд наемных работников, где регулирование трудовых отношений не всегда основано на трудовом законодательстве. В связи с этим возрастает роль и значение защиты трудовых прав работников, надзора и контроля за его соблюдением.

Часть 1 ст. 352 ТК РФ предусматривает, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, что полностью соответствует ч. 2 ст. 45 Конституции РФ.

Основные способы защиты трудовых прав работников определяет ТК РФ в ч. 2 этой же статьи. В новой редакции ч. 2 ст. 352 ТК РФ на первом месте стоит самозащита работниками трудовых прав. Это не означает ослабления государственной защиты работников от нарушения их прав, а нацелено на необходимость особого внимания к реализации работниками возможности самозащиты законными способами.

Новая редакция ч. 2 ст. 352 ТК РФ расширяет перечень способов защиты трудовых прав и свобод, дополняя их судебной защитой, которая должна быть обеспечена в силу ст. 46 Конституции РФ, закрепляющей право каждого на судебную защиту.

В соответствии с новой редакцией ч. 2 ст. 352 ТК РФ основными способами защиты трудовых прав и свобод являются самозащита работниками трудовых прав (ст. 379 и 38 ТК РФ);

защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами (ст. 370 - 383 ТК РФ);

государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита (ст. 382, 383, 391-397 ТК РФ).

Кроме того, защите трудовых прав работников способствуем внесудебное рассмотрение индивидуальных и коллективных

трудовых споров и их разрешение в установленном порядке (ст.ст. 381-390, 398-418 ТК РФ).

На обеспечение защиты прав и свобод граждан и общественных организаций при формировании и реализации государственной политики, а также осуществление общественного контроля за деятельностью федеральных органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления направлена деятельность Общественной палаты РФ - нового недавно созданного органа

В дальнейшем способы защиты трудовых прав работников освещаются в последовательности, соответствующей структуре ТК РФ.

Что же касается самозащиты работниками своих прав, то ТК РФ предусматривает их формы и обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.

К формам самозащиты работниками своих трудовых прав ст. 379 ТК РФ относит:

- 1) письменный отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- 2) письменный отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

Отказ работника от выполнения работ на законном основании, в том числе в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

Например, законным основанием для приостановки работы может послужить задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Это право не может быть реализовано в предусмотренных ТК РФ случаях (ст. 142 ТК РФ).

Верховный Суд РФ разъяснил, что поскольку ст. 142 ТК РФ не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им

приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу ч. 3 ст. 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

К способам защиты работниками своих трудовых прав следует отнести также их обращение в полномочные органы за разрешением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В соответствии с ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый имеет право на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, закрепленное в ч. 1 ст. 21 ТК РФ.

В связи с этим работники, защищая свои трудовые права, могут использовать не только те способы, которые указаны в ТК РФ.

Судебная защита трудовых прав работников осуществляется при разрешении индивидуальных трудовых споров судами.

Особое место среди способов защиты трудовых прав работников занимает государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, так как при его осуществлении используются сила государственного (правового) воздействия на работодателей, их представителей, принуждающая их к обязательному выполнению предписаний полномочных органов по устранению обнаруженных нарушений, и, кроме того, меры государственного принуждения - привлечение виновных в нарушении трудового законодательства к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствующих случаях

Государственный надзор и контроль - деятельность полномочных государственных органов, направленная на проверку соответствия трудовому законодательству действий работодателей по управлению трудом (установлению условий труда и применению норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов коллективных договоров, соглашений), предотвращение и выявление нарушений, привлечение к ответственности виновных в нарушениях работодателей и их представителей

Государственные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, взаимодействуют с профсоюзами, их инспекциями, уполномоченными проводить общественный контроль в этой сфере. Проведение административной реформы привело к существенным изменениям структуры и полномочий федеральных органов исполнительной власти. В частности, вместо Министерства труда и социального развития структура федеральных органов исполнительной власти, утвержденная Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов и исполнительной власти» СЗ РФ. - 2004. - № 11. Ст. 945. предусматривает наличие Федеральной службы по труду и занятости в составе Министерства здравоохранения и социального развития РФ. Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» СЗ РФ. - 2004. - № 15. Ст. 1448. предусмотрено, что эта служба, является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и другие функции. Утвержденным постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 Положением о Федеральной службе по труду и занятости на нее возложены в первую очередь функции по надзору и контролю в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы. Эти функции осуществляет входящая в состав данной Федеральной службы федеральная инспекция труда. Сама же Федеральная служба по труду занятости находится в ведении Минздравсоцразвития РФ. СЗ РФ. - 2004. - № 28. Ст. 2901.

В структуру федеральных исполнительных органов включены и другие органы, уполномоченные осуществлять государственный надзор в сфере труда, например, Федеральная служба по технологическому надзору, Федеральная служба по атомному надзору.

Затем последовал Указ Президента РФ от 20 мая 2004 г. № 650 «Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти» СЗ РФ. - 2004. - № 21. Ст. 2023., которым Федеральная служба по технологическому надзору и Федеральная служба по атомному надзору преобразованы в Федеральную службу по экологическому,

технологическому и атомному надзору, руководство которой осуществляет Правительство РФ.

В связи с этим в Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 внесены изменения.

Изменения в структуре и полномочиях федеральных исполнительных органов пока не получили полного правового оформления. Поэтому при освещении вопросов государственного надзора и контроля используются и ранее принятые нормативные правовые акты, сохранившие пока юридическую силу.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются:

- 1) федеральная инспекция труда;
- 2) органы специализированного федерального надзора;
- 3) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ;
- 4) Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Федеральная инспекция труда осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации. Соответствующие федеральные органы исполнительной власти, выполняющие функции по надзору и контролю в установленной сфере деятельности, осуществляют государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда.

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных им организациях в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ. В связи с реформированием системы и структуры федеральных органов исполнительной власти федеральное министерство не вправе осуществлять функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, кроме случаев,

устанавливаемых указами Президента РФ или постановлениями Правительства РФ.

Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом осуществляют государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Государственные органы надзора и контроля взаимодействуют при осуществлении своей деятельности между собой, а также с профсоюзами, инспекторами труда профсоюзов, объединениями работодателей, другими организациями.

ГЛАВА II Социальные гарантии физических лиц в гражданском праве

2.1 Права физических лиц

В статье 1 ГК РФ сформулированы основные начала (принципы) в приобретении и осуществлении субъективных гражданских прав гражданами (физическими лицами).

Необходимо помнить, что участники гражданских правоотношений равны. Под равенством участников гражданских правоотношений следует понимать их юридическое (но не экономическое) равенство по отношению друг к другу, символизирующее наличие горизонтальных отношений между участниками, не находящимися в служебном и ином юридическом соподчинении.

В ст.1 ГК РФ дано определение принципа недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела, где ключевым является понятие частного дела как деятельности гражданина или юридического лица (как частного лица), основанной на частном интересе в сфере применения частного, а не публичного права. Это может быть и частнопредпринимательская деятельность, и частная жизнь гражданина, и вообще все то, что находится за пределами государственной, политической и иной публичной деятельности, преследующей общественные интересы. Частное дело гражданина или юридического лица должно быть защищено законом от произвольного вмешательства в него со стороны любого

лица и государства. Разумеется, степень закрытости предполагается различной в зависимости от характера частного дела

Необходимость беспрепятственного осуществления гражданами и юридическими лицами гражданских прав является краеугольным камнем и условием функционирования гражданского законодательства. В конечном счете это вопрос о существовании в стране общего режима законности и правового государства.

Прямым продолжением принципа, изложенного выше, служит принцип обеспечения восстановления нарушенных прав и их судебной защиты.

В п. 2 ст. 1 ГК закрепляется принцип свободы граждан (физических лиц) и юридических лиц в приобретении и осуществлении гражданских прав, предусмотренных законодательством. При этом понятия «своей воли», «автономии воли» и «в своем интересе» определяют общее направление в действии данного принципа на стадии применения гражданского законодательства. Разумеется, их нельзя толковать буквально, поскольку возможны случаи, когда гражданские права приобретаются и осуществляются «не своей волей» (например, действиями опекунов в отношении несовершеннолетних) и «не в своем интересе», а в интересах других лиц, общества и государства.

ГК РФ (ст. 2) различает три вида отношений, регулируемых гражданским законодательством: имущественные отношения, связанные с ними личные неимущественные отношения и отношения, объектами которых являются неотчуждаемые права и свободы человека, а также другие нематериальные блага.

Среди указанных отношений доминирующее положение занимают имущественные отношения, функционирующие в сфере экономики (абз. 1 п. 1 статьи 2). Их основным объектом является имущество, выступающее или могущее выступать в качестве товара в товарно-денежном обороте.

Личные неимущественные отношения, связанные с имущественными (абз. 1 п. 1 статьи 2), чаще всего возникают по поводу права авторства, права на имя и других личных неимущественных прав на произведения науки, литературы и искусства, на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, личных неимущественных прав исполнителей произведений литературы и искусства. Объектами данных отношений служат права, не имеющие экономического содержания

и не поддающиеся прямой денежной оценке. Но обладатели этих прав в то же самое время имеют имущественные права, прежде всего право на исключительное использование результатов интеллектуальной деятельности. В связи с этим они могут извлекать материальные выгоды и получать доходы на основе параллельно создаваемых имущественных отношений

Отдельную разновидность составляют отношения по защите неотчуждаемых прав и свобод человека и других нематериальных благ (п. 2). Данные отношения непосредственно не связаны с имущественными отношениями, хотя при нарушении соответствующих прав, свобод и благ наряду с другими мерами может применяться денежная компенсация причиненного их обладателям морального вреда. ГК стоит на позициях открытого перечня прав, свобод и других нематериальных благ, защищаемых гражданским законодательством, что значительно расширяет сферу его применения.

2.2 Гарантии при заключении гражданско-правового договора (на примере договора подряда)

2.2.1 Понятие гражданско-правового договора

Договор является одним из важнейших институтов обязательственного права, т.к. представляет собой юридический факт, лежащий в основе обязательственных правоотношений. Договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей (п. 1 ст. 420 ГК РФ).

Договор представляет собой важнейшее средство правового регулирования имущественных и соответствующих неимущественных отношений и обладает следующими основными чертами.

1. Заключение договора ведет к установлению юридической связи между участниками гражданского оборота и возникновению конкретного правоотношения между двумя или несколькими субъектами гражданского права.

2. В договорных отношениях реализуются общие принципы гражданского права. Отношения его участников основаны на взаимном равенстве. Стороны независимы друг от друга

безотносительно к тому, являются ли они гражданами, юридическими лицами, национально-государственными или административно-территориальными образованиями в лице их органов власти и управления. Договор возникает в результате соглашения между его участниками, требует достижения согласия относительно вступления в обязательство и определения его условий, а принуждение к заключению договора возможно лишь в случаях, прямо предусмотренных законом.

3. Осуществление предусмотренных договором прав и исполнение обязанностей обеспечиваются мерами государственно-правового воздействия, которое придает обязательству юридическую силу, состоящую в возможности применения мер принуждения к исполнению должником обусловленных условий договора.

При заключении договорных отношений важное правовое значение имеет определение соотношения норм закона и волеизъявления сторон при согласовании в договоре прав и обязанностей. Решающее значение для выработки договорных условий имеет усмотрение сторон и согласование ими состава и порядка совершения действий с учетом своих интересов и возможностей

Договор представляет собой волевые действия двух или более лиц как единое волеизъявление, выражающее их общую волю. В целях формирования и закрепления общей воли в договоре она должна быть свободна от какого-либо внешнего воздействия, поэтому законодатель в ст. 421 ГК РФ специально раскрывает смысл принципа свободы договора.

1. Граждане и юридические лица свободны в заключении договора, и решение вопроса о заключении договорных отношений зависит лишь от воли потенциальных контрагентов. Понуждение к заключению договора не допускается, за исключением случаев, когда такая обязанность прямо предусмотрена законом либо добровольно принятым обязательством.

2. Свобода договора предусматривает свободу выбора другой стороны при заключении договора.

3. Стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами, при условии что он не противоречит действующему законодательству. Стороны вправе заключить смешанный договор, в котором содержатся элементы различных договоров, и в этом случае будут руководствоваться правилами о соответствующих договорах,

условия которых содержатся в смешанном договоре, если только стороны не договорятся о том, какое законодательство применяется к их договору.

4. Стороны самостоятельно определяют условия договора, за исключением, когда содержание соответствующего условия договора прямо предписано законом или иными правовыми актами. Данное положение позволяет участникам гражданского оборота реализовать свою имущественную самостоятельность и экономическую независимость и конкурировать на равных с другими участниками рыночных отношений. Свобода в заключении договоров и определении их содержания должна неразрывно сочетаться с обязательностью исполнения принятых условий, а их неисполнение или ненадлежащее исполнение является гражданским правонарушением. Поэтому обеспечение точного и своевременного исполнения договорных обязательств является задачей общегосударственного значения, т.к. надежность договорных связей и повышение их устойчивости служит главным фактором развития рыночных отношений.

2.2.2 Гарантии, предоставляемые подрядчику

Гражданский кодекс обязует подрядчика (работника) исполнить договор, но при этом гарантирует ему выполнение договора в установленный срок, оплату выполненного договора, распределение рисков, а также определяет обязанность заказчика принять результаты работы.

Из ст. 708 ГК вытекает, что п. 2 ст. 314 ГК, допускающий исполнение договоров, в которых отсутствует условие о его сроке (в подобных случаях применяется правило о «разумном сроке»), на договоры подряда не распространяется. Для подряда срок - существенное условие договора, и если сторонам не удалось достичь соглашения по этому условию, договор признается незаключенным.

Однако приведенное требование касается только двух сроков - начального и конечного. Сторонам предоставляется возможность включать в договор также и промежуточные сроки (сроки завершения отдельных этапов работ). Если соглашение по этому вопросу не достигнуто и ни одна из сторон на его включении в договор не настаивает, договор будет считаться заключенным, но уже без промежуточных сроков

Особое значение конечного срока состоит и в том, что именно с его нарушением ГК (п. 2 ст. 405) связывает последствия, предусмотренные на случай просрочки (имеется в виду ответственность за случайно наступившую во время просрочки невозможность исполнения, возникновение у кредитора права отказаться от принятия исполнения и др.).

В Гражданском кодексе более подробно урегулирован вопрос о цене. Прежде всего следует отметить, что, как вытекает из п. 1 ст. 709 ГК, содержащего ссылку на п. 3 ст. 424 Кодекса, цена, в отличие от срока, не является существенным условием договора подряда. При ее отсутствии в договоре и невозможности определения исходя из его условий оплата должна производиться по цене, которая при сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичную работу. Значит, цена в подрядном договоре, как и во всех других договорах, для которых законом не предусмотрено иное, может отсутствовать

Гражданский кодекс содержит указание по поводу непеременных элементов цены. Их два: компенсация издержек подрядчика и причитающееся ему вознаграждение. Указанная норма имеет значение главным образом при возникновении между сторонами доведенного до суда преддоговорного спора. При более сложных видах подряда цена обычно определяется сметой, которая позволяет судить не только о размере цены, но и о ее слагаемых. Составленная подрядчиком смета приобретает правовое значение с момента ее согласования с заказчиком.

С ценой связан и другой вопрос: что будет, если подрядчику удалось в ходе работ сэкономить необходимые средства по сравнению с тем, как они определены в смете? Независимо от того, произошла ли экономия вследствие того, что подрядчик использовал более прогрессивные методы выполнения работ, или по причинам, вообще от заказчика не зависящим (например, необходимые для работ материалы или услуги третьих лиц подешевели), признается, что оплачивать работы заказчику следует в том размере, в каком это было предусмотрено указанной в договоре ценой

Гражданский кодекс особо выделяет в ст. 705 два вида рисков. Первый связан со случайной гибелью или случайным повреждением материалов, оборудования и переданной для переработки (обработки) вещи или иного имущества, используемого при выполнении договора (доски, цемент, переданное для достройки

здания строительное оборудование, ткани для пошива платья и т.п.). Риск, о котором идет речь, несет тот, кто предоставил соответствующее имущество. В этом выражается известный со времен римского права принцип: риск случая несет собственник. В самом ГК (ст. 211) соответствующее общее правило звучит так: «Риск случайной гибели или случайного повреждения имущества несет его собственник, если иное не предусмотрено законом или договором». Второй вариант распределения риска относится к случайной гибели или к случайному повреждению результата выполненной работы до ее приемки.

Кодекс установил определенные границы для несения стороной соответствующих рисков. Во-первых, собственник, а значит и подрядчик, освобождаются от риска гибели материалов и соответственно гибели результата труда, если указанные последствия наступили по вине контрагента, во-вторых, в силу нормы, закрепленной в п. 2 ст. 705 ГК о последствиях просрочки передачи или приемки результата, при просрочке их несет просрочившая сторона. Указанная норма является императивной. Следовательно, она будет действовать даже тогда, когда стороны в договоре установят иное.

Особо выделен вопрос об авансе и задатке. Обязанность заказчика выплатить подрядчику аванс (задаток) должна быть предусмотрена в законе или в договоре. Передача аванса (задатка) ставит заказчика в определенную зависимость от подрядчика и возлагает на него риск, связанный, например, с тем, что подрядчик, не успев выполнить работу, обанкротился. В целях защиты интересов заказчика может применяться банковская гарантия. Смысл ее в данном случае состоит в том, что банк за определенное вознаграждение, выплачиваемое ему подрядчиком, предоставляет заказчику гарантию отработки или возврата суммы аванса подрядчиком

Кодексом заказчику предоставляется право (если иное не предусмотрено в договоре) в любое время отказаться от исполнения договора, не объясняя причин отказа. Такой причиной может служить отказ банка от выдачи заказчику кредита, на который он рассчитывал при заключении подрядного договора. Защищая в подобных случаях интересы подрядчика, Кодекс предусматривает необходимость для заказчика выплатить своему контрагенту часть установленной суммы за ту долю работы, которая им выполнена до момента получения от заказчика извещения о прекращении

договора. Подрядчик вправе требовать также возмещения ему убытков, которые, однако, не должны превышать общей стоимости всего результата работ по договору.

Подрядный договор завершается тем, что подрядчик передает результат работы, а заказчик его принимает. Необходимость приемки результата работы составляет одну из обязанностей заказчика, конституирующей сам договор подряда. По этой причине Кодекс подробно регламентирует, когда и как должен осуществить приемку заказчик, предоставляя возможность стороне детализировать содержащиеся в Кодексе императивные нормы и отступить от диспозитивных.

2.3 Гарантии защиты результата интеллектуальной деятельности

2.3.1 Понятие интеллектуальной деятельности и ее результата

Наряду с вещным правом как одним из видов абсолютных прав, опосредующих статику имущественных отношений, важное значение имеет другой вид абсолютных прав - исключительное право на идеальные результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации юридических лиц, продукции, работ и услуг. Эти виды абсолютных прав существенно различаются как по своим объектам, так и по формам деятельности, в рамках которой они создаются.

В отличие от физического труда, итогом которого обычно служат вещи, интеллектуальной деятельностью является умственный (мыслительный, духовный, творческий) труд человека в области науки, техники, литературы, искусства и художественного конструирования (дизайна). Осознанно, осмысленно действуют все люди, выполняющие те или иные трудовые операции

Например, наборщики типографии, печатающей книги. Однако в гражданско-правовом понимании интеллектуальной является не материально-производственная деятельность, завершающаяся изготовлением книг как вещей, а духовная деятельность, заканчивающаяся, например, созданием идеальной системы понятий науки гражданского права. Наборщики, при всей важности их труда, лишь овеществляют идеальные результаты умственного труда автора.

Результатом интеллектуальной деятельности является выраженный в объективной форме ее продукт, именуемый в зависимости от его характера произведением науки, литературы, искусства, изобретением или промышленным образцом

Идеальная природа результатов интеллектуальной деятельности отнюдь не свидетельствует о ее малозначительности или оторванности от производства необходимых людям вещей и иных ценностей человеческого общества. Наука и техника позволяют использовать богатства и силы природы в интересах человека. Литература, искусство, дизайн играют большую роль в формировании его духовного мира и эстетического уровня.

В условиях рынка своевременное и широкое использование результатов умственного труда способствует повышению эффективности предпринимательской деятельности, качества и конкурентоспособности товаров, работ и услуг. Исключительные права, прежде всего, на изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки и другие виды обозначений товаров являются важной составной частью нематериальных активов предприятий. Наряду с другими ценностями эти права могут инвестироваться в предпринимательскую и другие виды деятельности. Имущественные права на результаты интеллектуальной деятельности могут также служить вкладом в имущество хозяйственного товарищества или общества (п. 6 ст. 66 ГК).

В целях создания благоприятных условий для наращивания интеллектуального потенциала общества Конституция РФ гарантирует каждому свободу литературного, художественного, научного, технического и других видов творчества (ч. 1 ст. 44). Поскольку правовой режим отдельных результатов умственного труда никак не зависит от национально-территориальных особенностей, «правовое регулирование интеллектуальной собственности» отнесено к ведению Российской Федерации (п. «о» ст. 71).

2.3.2 Функции гражданского права по охране и использованию результатов интеллектуальной деятельности и приравненных к ним средств индивидуализации

Наиболее важную роль в создании условий для охраны и использования достижений человеческого разума играет гражданское право. И хотя оно также не может непосредственно регулировать процессы умственной деятельности, оно в силах оказывать позитивное организующее воздействие на отношения по охране и практическому применению результатов этой деятельности.

Исключительные права как институт гражданского права традиционно выполняют функции:

- 1) признания авторства на созданные результаты умственного труда;
- 2) установления режима их использования;
- 3) материального и морального поощрения и
- 4) защиты прав их авторов, работодателей и других лиц, приобретающих исключительные права.

В зависимости от характера результата признание авторства не зависит (произведения литературы, науки, искусства) либо зависит от регистрации результата (изобретения, полезные модели, промышленные образцы).

Исключительные права устанавливают режим использования результата интеллектуального труда, т.е. определяют, кто вправе и кто не вправе применять данный результат. В рамках исключительных прав осуществляется также наделение авторов произведений науки, литературы, искусства, изобретателей и дизайнеров, их работодателей и иных лиц личными неимущественными и имущественными правами, устанавливаются способы и формы защиты этих прав.

Авторские, смежные, патентные и тому подобные права, будучи исключительными абсолютными правами, обеспечивают их обладателям легальную монополию на совершение различных действий (по использованию результатов их творчества и распоряжению ими) с одновременным запрещением всем другим лицам совершать указанные действия. Исключительные права сформировались во многих странах несколько веков назад как реакция права на массовое применение товарно-денежной формы в сфере интеллектуальной деятельности и возмездной передачи прав на использование ее результатов

2.4 Гарантии защиты гражданских прав

Право на защиту субъективных гражданских прав действующее законодательство реализует в различных формах: судебная защита (ст. 11 ГК РФ); самозащита (ст. 14 ГК РФ); имущественная ответственность в виде возмещения убытков, причиненных государственными и муниципальными органами (ст. 16 ГК РФ) и др. Право на защиту - одно из правомочий субъективного гражданского права, предусматривающее возможность применения управомоченным лицом мер правоохранительного характера, соответствующих характеру самого субъективного права

Российское законодательство в своем нормотворчестве применяет несколько терминов, связанных с обеспечением и охраной прав граждан и юридических лиц, что не совсем корректно с точки зрения юридической техники. Термин «охрана» предусматривает формирование правовых, физических и материальных мер, направленных на обеспечение осуществления всеми субъектами гарантированных Конституцией РФ гражданских прав и свобод. Как заметил Н.И. Матузов, «субъективные права постоянно охраняются, а требуют защиты тогда, когда они нарушаются». Право на защиту определяется мерой возможного поведения управомоченного и обязанного лица и связано с правоохранительными мерами. Право на защиту направлено на достижение положений, способствующих реализации субъективных гражданских прав на различных этапах действий управомоченного и обязанного лица и преследует восстановительные или пресекательные цели. Условия и пределы защиты субъективных гражданских прав в первую очередь опираются на основание их возникновения, поэтому объем защиты у субъектов гражданского оборота осуществляется в пределах, указанных законодательством или волеизъявлением их участников. Для защиты субъективного гражданского права в зависимости от объекта и характера нарушения применяются такие меры и способы, которые позволяют реально защитить интересы участников правоотношений. Все указанные в Гражданском кодексе РФ меры и способы можно разбить на три группы в зависимости от механизма воздействия на правонарушителя субъективных гражданских прав.

1. Меры оперативного воздействия, применяемые к нарушителям гражданских прав и обязанностей без обращения к соответствующим правоохранительным, государственным или общественным органам, например удержание имущества до полного возмещения издержек и убытков кредитором заказчиком (ст. 359 ГК

РФ), исполнение управомоченным лицом работы, не выполненной должником, за его счет (ст. 475 ГК РФ).

2. Обращение с требованием защиты нарушенного права в административные, правоохранительные, судебные и общественные органы. Управомоченное лицо, как участник гражданского правоотношения, в случаях, указанных законом, обращается в вышестоящий орган или к вышестоящему должностному лицу для разрешения нарушенного права.

Правоохранительные органы, в первую очередь Прокуратура РФ и подчиненные ей органы, играют важную и активную роль в охране и защите прав и свобод граждан, укреплении законности и правопорядка. Прокурорские органы принимают меры по устранению нарушений законности, привлекают виновных лиц к ответственности и осуществляют государственный надзор за исполнением законов на всей территории России.

Гражданское и гражданское процессуальное право предусматривают защиту нарушенных и оспоренных гражданских прав в судебных органах, с учетом подведомственности дел. Защита прав и свобод субъектов гражданского оборота осуществляется судебной властью путем обращения управомоченного лица в суд общей юрисдикции, арбитражный или третейский суд или в Конституционный Суд РФ.

3. Самозащита гражданских прав - это совершение управомоченным лицом дозволенных законом действий фактического порядка, направленных на охрану его личных или имущественных прав и интересов (ст. 14 ГК РФ). Данный способ защиты применяется в условиях, когда у управомоченного лица ограничены возможности обращения в правоохранительные, государственные или общественные органы

В статье 12 ГК РФ дается открытый перечень способов защиты гражданских прав. Так, защита гражданских прав осуществляется путем:

признания права;

восстановления положения, существовавшего до нарушения права, и пресечения действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;

признания оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности, применения последствий недействительности ничтожной сделки;

признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления;
самозащиты права;
присуждения к исполнению обязанностей в натуре;
возмещения убытков;
взыскания неустойки;
компенсации морального вреда;
прекращения или изменения правоотношения;
неприменения судом акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону;
иными способами, предусмотренными законом.

Российское законодательство позволяет применять для защиты гражданских прав административные меры и уголовное преследование. Данное положение опирается на конституционные нормы, закрепляющие и защищающие права и свободы человека и гражданина. Конституция РФ, как закон прямого действия, позволяет в отношении гражданского правонарушения применять меры защиты субъективных гражданских прав с использованием правовых механизмов, заложенных в других отраслях права, в первую очередь в правоохранительных.

ГЛАВА III Соотношение социальных гарантий в трудовом договоре и гражданском договоре

3.1 Правовая природа трудового договора и гражданско-правового договора

В силу действия экономического закона спроса и предложения спрос на труд, рабочую силу, как и на любом рынке, является производным и зависит от спроса на продукцию, которая будет изготовлена с помощью этого ресурса. А специфика самого товара и формы его купли-продажи определяют взаимоотношения продавца и покупателя, их продолжительность, юридическое оформление покупаемых услуг труда.

В целях юридического обеспечения формирования рынка труда был принят Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 февраля 1991 г., который закрепил новые тенденции на рынке труда, характерные для российской экономики, выделил наряду с

наемными работниками и работодателями других участников рынка труда и определил различные формы занятости. На его основе была сформулирована и принята Концепция занятости, в основу которой легли такие принципиальные положения, как:

- отсутствие жесткой государственной регламентации трудовых отношений;
- устранение устаревших запретов в трудовой деятельности;
- гибкость труда по формам занятости и организации трудового процесса;
- свобода работников и работодателей на рынке труда;
- право работодателей самим решать вопросы численности рабочей силы, качества труда и освобождения от излишних работников.

Формирование и развитие рынка труда происходило в условиях сокращения традиционных производств и отраслей народного хозяйства, сопровождалось растущей безработицей, что обусловило расширение практики привлечения к труду незанятой части рабочей силы на основе гражданско-правовых договоров. Этому способствовал не только рост предприятий малого и среднего бизнеса с непредсказуемыми для них условиями производства и сбыта продукции (выполнения работы), но и наличие архаичных, не соответствующих духу времени, способов правового регулирования организации труда на основе нормативных актов, сохраняющих идеи и принципы административно-командных методов управления трудовыми процессами.

Сформулированные Л.С. Талем особенности трудового договора как соглашения, при котором одно лицо обещает другому приложение своей рабочей силы к его предприятию (хозяйству) в качестве несамостоятельного работника, подчиняющегося хозяйской власти и внутреннему порядку предприятия, составили на долгие годы модель правовой связи: «наемный работник - работодатель»

При этом характерным признаком трудового договора ученый считал предоставление рабочей силы промышленному предприятию (хозяйству) на длительный период, подчинение работника внутреннему порядку и хозяйской власти, а также обещание (обязанность) работодателя выплатить вознаграждение (оплата труда).

Критерии отграничения труда промышленного рабочего от труда предпринимательского, самостоятельного, регулируемого гражданско-правовым договором подряда, поручения, комиссии и

др., были дополнены и конкретизированы многими учеными-трудовиками на более поздних стадиях развития трудового права. Так, для отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров дополнительно предлагались такие критерии, как: выполнение работы личным трудом; согласие гражданина работать в качестве рабочего или служащего; включение работника в штат предприятия; выплата заработной платы (а не вознаграждения) в соответствии с количеством и качеством труда; выполнение работником трудовой функции; коллективный характер труда и т.п.

Исследуя процесс обеспечения производства кадрами, А.С. Пашков свел признаки трудового договора к трем критериям: предметному (выполнение работы в соответствии с трудовой функцией); организационному (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку предприятия) и имущественному (характер оплаты труда). Позднее, правда, автор считал, что «назрела пора отнести к сфере трудового законодательства все соглашения о труде, предусматривающие исполнение работ, независимо от их срока, в том числе и гражданско-правовые договоры подряда и поручения»

В современной теории договорного права обращается внимание на то, что с появлением в новом Гражданском кодексе РФ главы 39 «Возмездное оказание услуг» договор подряда, часто привлекаемый в гражданском праве для правового оформления отношений по выполнению разного рода работ, уступил место специальному обязательству - договору возмездного оказания услуг. Принципиальное отличие состоит в том, что договор возмездного оказания услуг имеет своим предметом не овеществленный результат труда, а труд как таковой, выражающийся в «совершении определенного действия» или «осуществлении определенной деятельности» (ст. 779 ГК РФ), что сближает его с реализацией работником своей трудовой функции (ст. 15, 56 ТК РФ).

Представляется наиболее важным доводом, свидетельствующим о повышении значения гражданского права в регулировании трудовых отношений, не столько очевидное стирание граней между трудовым договором и гражданско-правовым договором по оказанию услуг, сколько последовательная позиция законодателя, имеющая целью объединить усилия двух договоров в правовом обеспечении единого предмета - трудовой деятельности человека Куликов В.В. Достигнут ли баланс интересов работников и работодателей?

Детально исследовавший теоретические предпосылки двух договоров и практические формы их реализации В.Н. Скобелкин пришел к выводу, что не существует достаточно определенных и четких критериев, позволяющих уверенно отделить трудовой договор от гражданско-правового, поскольку оба договора регулируют однородные отношения, связанные с трудовой деятельностью человека. Наряду с расширением влияния трудового права на отношения, регулируемые нормами других отраслей права, происходит и проникновение гражданско-правового регулирования в область общественной организации труда (договоры подряда, аренды и др.)

Тесное взаимодействие договоров трудового и гражданского права в регламентации единого предмета - трудовой деятельности человека - наглядно проявляется в Федеральном законе от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Данный Закон, руководствуясь нормами международного права и прежде всего Конвенцией МОТ № 143 и Рекомендацией МОТ № 151 о трудящихся - мигрантах, проводит идею свободного выбора иностранцем участка работы и юридического оформления отношений сторон.

Применительно к нынешнему состоянию рынка труда и задачам по привлечению и использованию иностранной рабочей силы закон определяет правовое положение иностранных граждан и условия реализации их трудовой деятельности, которые: юридически оформляются либо на основании трудового договора, либо гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). Далее по всему тексту Закона последовательно соблюдается возможность альтернативных решений, принимаемых сторонами при выборе конкретного вида договорного обязательства. Данная новелла в регулировании труда иностранных граждан на территории России расширяет диапазон их сугубо трудовых интересов (наряду с предпринимательскими и иными интересами), выходя за рамки традиционных трудовых правоотношений, оформляемых исключительно трудовым договором (ст. 13 Закона). Никакого противопоставления одного договора другому, никакого предпочтения конкретному методу правового регулирования трудовой деятельности Закон не устанавливает.

3.2 Отличие трудового договора от гражданского договора

Такие отличия можно проводить по трем следующим критериям: 1) по предмету договора; 2) по подчинению правилам внутреннего трудового распорядка; 3) по тому, кто обязан организовывать труд и охрану труда.

Специфика правовых отношений между работником и работодателем в том, что все права и обязанности в них носят личный характер, то есть работник в процессе выполнения работы не может заменить себя кем-то другим без согласия работодателя. Таким образом, предметом трудового договора является сам процесс труда, а в гражданском правоотношении им является результат труда (например, установленная программа и т.д.).

Заклучая с работодателем трудовой договор, работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка (четко регламентированный график работы, время отдыха и т.д.) и нести ответственность за их нарушение, чего нет при заключении гражданско-правового договора. Если вы напишете в договоре, что принимаете на работу на срок до полной компьютеризации фирмы программиста с таким-то окладом, то, как бы вы его ни назвали, по сути это будет трудовой договор. Когда же вы заключаете соглашение о возмездном оказании таких-то услуг, которые должны быть предоставлены к такому-то числу, и составляете впоследствии акт приемки-сдачи работ, то это уже будет гражданско-правовой договор.

Также при заключении трудового договора обязанность по организации труда полностью лежит на работодателе, а при заключении гражданско-правового - сам гражданин (работник) организует свой труд и его охрану.

Трудовой договор заключают в письменной форме. Прием на работу оформляют приказом руководителя организации. Не забудьте ознакомить работника с этим документом и взять с него соответствующую расписку. При заключении гражданско-правового договора издание приказа не требуется. Основанием возникновения правовых отношений между субъектами является договор.

Одним из условий трудового договора может выступать испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе

(испытательный срок). Гражданско-правовой договор испытательного срока не предусматривает.

Как трудовой, так и гражданско-правовой договоры предусматривают пункт о порядке оплаты труда. Здесь также имеются различия. По трудовому договору оплату труда производят не реже чем каждые полмесяца. По гражданско-правовому договору - по соглашению сторон. По истечении каждого периода расчета необходимо составлять и подписывать акт сдачи-приемки работ (услуг), который является основанием для проведения расчетов между сторонами по гражданско-правовому договору.

Заработная плата, выплачиваемая по трудовому договору, полностью облагается единым социальным налогом (ЕСН). Что касается гражданско-правовых договоров, то здесь все сложнее. В налоговую базу по ЕСН в части суммы налога, зачисляемой в Фонд социального страхования, не включают вознаграждения, выплачиваемые физическим лицам по договорам гражданско-правового характера, авторским и лицензионным договорам. То есть при заключении с лицом гражданско-правового договора работодатель должен будет платить взносы в Пенсионный фонд и Фонд обязательного медицинского страхования, а в Фонд социального страхования никаких взносов платить не надо. Такое положение объясняется тем, что за счет средств Фонда социального страхования происходит оплата временной нетрудоспособности работника, а в гражданско-правовом договоре такого понятия нет.

Но если человек, которого вы приняли на временную работу по договору подряда, нигде больше не числится, трудовые инспекторы, скорее всего, будут настаивать, что его работа носит постоянный характер. Конечно, такая неприятность произойдет лишь в том случае, если к ним поступит жалоба. К примеру, на то, что работнику не оплатили больничный лист.

Расторжение трудового договора возможно по основаниям, предусмотренным статьями 80 («Расторжение договора по инициативе работника»), 81 («Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»), 83 («Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон») Трудового кодекса РФ. И в том и в другом случае увольнение оформляется в форме приказа по организации. Гражданско-правовой договор прекращается по истечении его срока или расторгается по

основаниям, предусмотренным Гражданским кодексом РФ, что оформляется соглашением о расторжении договора.

3.3 Гарантии работникам при сочетании договоров двух видов

Сочетание договоров двух видов при регулировании трудовой деятельности можно также проследить на примере организации труда работников «без занятия штатной должности». Так, постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» Российская газета. - 2003. - 9 апреля, № 67. определило и специфику правового регулирования труда таких работников, а Минтруд РФ своим постановлением от 30 июня 2003 г. № 41 Российская газета. - 2003. - 16 августа, № 162. установил, что выполняемая ими работа «не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора». Следовательно, эти и подобные работы могут регулироваться договорами гражданско-правового характера.

Данные нормативные акты представляются мне достаточно спорными, т.к. совместители имеют право на тот же комплекс социальных гарантий, что и основные работники, за исключением льгот, которые предоставляются лицам, совмещающим работу с обучением и работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 287 ТК РФ). А из перечисленного выше следует, что указанные работники теряют право на гарантии, как общего, так и специального характера, указанные в Трудовом кодексе. Не надо также забывать, что при нарушении прав работника ТК ему обеспечена защита трудовых прав и свобод государством (ст. 2 ТК РФ), а гражданское же законодательство, в принципе, предоставляя больше возможности для защиты своих прав, обязует гражданина защищать их самостоятельно.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Гарантии - это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соотносятся с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение - предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей.

Понятие «компенсации», данное в ст. 164, по смыслу совпадает с понятием «компенсационные выплаты», давно сложившимся в науке трудового права. В учебной и научной литературе по трудовому праву компенсационные выплаты характеризуются как выплаты, производимые в предусмотренных законом случаях для возмещения рабочим и служащим расходов, понесенных ими в связи с выполнением трудовых обязанностей или в связи с необходимостью прибыть на работу в другую местность.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В отличие от прежнего КЗОТА РФ новый кодекс указывает предоставление гарантий и компенсаций исключительно с трудовыми отношениями работника с работодателем. Поэтому, если гарантии и компенсации подлежат предоставлению в рамках заключенного договора, то соответствующие выплаты производятся из средств работодателя. Трудовой Кодекс впервые закрепляет в

качестве общего правила, что органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Таким образом, никаких расходов в данном случае работодатель не несет. Исходя из проведенного анализа каждого из рассмотренных вопросов, можно сделать вывод, что гарантии и компенсации представляют собой своего рода защиту предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. - М., 2008.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч.1.: от 30.11.1994 № 51-ФЗ (редакция от 29.06.2009).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 29.12.2010 с изм. и доп., вступившими в силу с 07.01.2011) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - N 1. - Ч. 1. - Ст. 3.
4. Федеральный закон от 8.01.1998 № 8-ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации», в ред. от 25.07.2002 № 112-ФЗ // СЗ РФ. - 1998. - № 2. Ст. 224; 2002. - № 16. - Ст. 1499.
5. Федеральный закон от 11.11.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы РФ», в ред. от 11.11.03 № 141-ФЗ // СЗ РФ. - 2003. - № 22.- Ст. 2063; № 46 (2.1). - Ст. 4437.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового Кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28.12.2006 № 63) // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2006. - № 6.
7. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. - 2004. - № 4.
8. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости //СЗ РФ. - 2004. - № 28. - Ст. 2901.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 1500 с.
10. О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей: Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (редакция от 30.12.2008).
11. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации. Утв. постановлением Минтруда РФ от 8.02.2000 № 14 //Охрана труда: Сб. док. - М., 2000.
12. О порядке учета, оценки и реализации конфискованного, бесхозяйного имущества, имущества перешедшего по праву наследования к государству, и кладов: инструкция Минфина СССР от 19.12.1984 № 185 (редакция от 13.08.1991, с изменениями от 15.01.2007)
13. Обзор практики разрешения споров, связанных с заключением, изменением и расторжением договоров: информационное письмо Президиума Высшего Арбитражного Суда РФ от 05.05.1997 № 14.
14. О защите прав потребителей: Закон Российской Федерации от 07.02.1992 № 2300-1 (редакция от 25.10.2007).

15. О защите конкуренции: Федеральный закон от 26.07.2006 № 135-ФЗ (редакция от 08.11.2008).
16. О саморегулируемых организациях: Федеральный закон от 01.12.2007 № 315-ФЗ (редакция от 28.04.2009).
17. Основы законодательства Российской Федерации о нотариате от 11.02.1993 № 4462-1 (редакция от 30.12.2008).
18. Российская газета. - 2002. - 13 февраля, № 28.
19. Российская газета. - 2003. - 8 апреля, № 66.
20. Российская газета. - 2003. - 9 апреля, № 67.
21. Российская газета. - 2002. - 31 июля, № 140.
22. Российская газета. - 1998. - 12 августа.
23. Российская газета. - 2003. - 16 августа, № 162.
24. Российская газета. - 2002. - 5 октября, № 189.
25. Российская газета. - 2006. - 31 декабря, № 4263.
26. СЗ РФ. - 2004. - № 11. Ст. 945.
27. СЗ РФ. - 2004. - № 15. Ст. 1448.
28. СЗ РФ. - 2004. - № 21. Ст. 2023.
29. СЗ РФ. - 2004. - № 28. Ст. 2901.
30. Бойкова Т.Н. Чем трудовой договор отличается от гражданско-правового // Бюджетный учет. - 2005. - январь, № 1. С. 32.
31. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Договоры о выполнении работ и оказании услуг. Книга третья. - М., 2002. С. 227.
32. Бугров Л. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. - 2002. - № 5. С. 18.
33. Гражданское право. Том II. Полутом 1 (под ред. Е.А.Суханова) - М.: Волтерс Клувер, 2004. С. 12.
34. Заславская Т., Шабанова М. Неправовые трудовые отношения: реакция россиян // Человек и труд. - 2004. - № 4. С. 39.
35. Исп.: Власов А.А. Трудовое право: учебное пособие. - М.: Юрайт, 2006. С.119-121.

36. Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. - М: Юстицинформ, 2005 г. С. 264.
37. Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. - 2002. - № 12. С. 17.
38. Куликов В.В. Достигнут ли баланс интересов работников и работодателей? (К оценке принятого Трудового кодекса РФ) // Российский экономический журнал. - 2002. - № 2. С. 48.
39. Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства // Российская юстиция. - 2003. - № 11. С. 24.
40. Лихачев Г.Д. Гражданское право. Общая часть: Курс лекций. - М.: Юстицинформ, 2005 г. С. 18.
41. Малеин Н.С. Закон, ответственность и злоупотребления правом // Государство и право. - 2008. - № 11. С. 30.
42. Матузов Н.И. Правовая система и личность. - М.: Саратов, 2007. С. 131.
43. Миронов В.И. Трудовое право России. - М., 2006. С. 354.
44. Мирошниченко Н.И. Механизм осуществления субъективных гражданских прав. - М.: Ярославль, 2005. С. 2.
45. Обязательственное право: Курс лекций / под ред. О.Н. Садикова. - М.: Юристъ, 2004 г. С. 116.
46. Пашков А.С. Проект нового трудового кодекса // Государство и право. - 1995. - № 3. С. 80.
47. Петров А.В. Как уменьшить налоги фирмы. - М.: Бератор-паблишинг, 2005 г. С. 34.
48. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. - М., 2008. С. 16.
49. Смирнов О.В. Снегирева И.О. Указ соч. С. 415.
50. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2 (репринтное издание). - М.: Ярославль, 1913. С. 4-20.
51. Трудовое право России: Учебник // Под ред. А.М. Куренного. - М., 2004. С. 313.
52. Трудовое право. Учебник / под ред. Смирнова О.В., Снегиревой И.О.. - М.: Проспект, 2009. С. 290.
53. Трудовое право: учебник для вузов / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Проспект, 2009. - 598 с.

