

УДК 342

ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ
АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ (СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ, ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И
СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ)

Я. Б. Гетман, Ростовский филиал Российского Государственного
Университета Правосудия (Ростов-на-Дону, Россия)
e-mail: yanget@rambler.ru

Аннотация. В содержании статьи исследуются проблемы правовой природы института административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, научные разработки по исследуемому вопросу, а также смежной проблематике, взаимодействие ТК РФ и КоАП РФ, норм административно-правового и трудового характера, правоприменительная и судебная практика по указанной категории дел. Анализируются различные подходы к исследованию данной проблемы, рассматриваются перспективы дальнейшего развития и совершенствования административного и трудового законодательства.

Ключевые слова: административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудовое отношение, отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров.

Одним из факторов, позволяющих обеспечить достойную жизнь и свободное развитие человека, выступает право на свободный труд (ст. 37 Конституции РФ). Устанавливая гарантии трудовых прав и свобод граждан, государство одновременно устанавливает ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе и посредством применения мер административной ответственности [1,2].

Закон действует, когда он применяется. Именно практика служит критерием оценки жизнеспособности КоАП РФ, в ходе ее нарабатывается опыт субъектов административной юрисдикции, выявляются пробелы и несовершенство действующих правовых норм. Круг проблем, связанных с применением КоАП, довольно широк. Обратим внимание на некоторые из них. Во-первых, усложнение содержания КоАП РФ и механизма его реализации обуславливает необходимость дальнейшего развития теории правоприменения в административно-юрисдикционной деятельности. Одной из центральных проблем применения норм административно-деликтного законодательства является квалификация административных правонарушений. Важность правовой оценки содеянного определяется

строгой нормативной определенностью административно-правового запрета, которая находит выражение в особой юридической конструкции – составе административного правонарушения. Именно доказывание наличия (отсутствия) признаков состава в деянии определенного лица является главным содержанием квалификации административных правонарушений.

Значительную сложность представляет применение норм Кодекса с бланкетной диспозицией (они составляют большинство в Особенной части КоАП РФ). Анализ нового административно-деликтного законодательства свидетельствует не только о расширении круга бланкетных норм, но и об усложнении этого блока нормативной основы квалификации административных правонарушений. Достаточно сказать, что при правовой оценке административных правонарушений правоприменитель должен обращаться к соответствующим нормам практически всех действующих кодексов, значительному числу федеральных законов и иных нормативных правовых актов, причем многие из них сами по себе – сложные правовые образования. В частности, таковым является ТК РФ. Это еще раз свидетельствует о том, что для осуществления административно-юрисдикционной деятельности необходимы глубокие знания ТК РФ и других нормативных актов, без которых невозможно правильное применение норм об административной ответственности, в контексте рассматриваемой проблематики. В настоящее время для правильного применения норм трудового законодательства, необходимо следовать по следующей схеме:

1. Необходимо определить правовой статус работника, его трудовую функцию, круг прав, обязанностей и ответственности.

2. В соответствие со ст. 5 и ст.11 ТК РФ большинство правоприменителей, отдают предпочтение при применении трудового законодательства, специальным законам. В правоприменительной практике в настоящее время, как правило, приоритет отдается правовым нормам, содержащимся не в кодексах, а в других федеральных законах[3]. Так, ст. 73 Федерального закона от 27 июля 2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», в соответствии с которой «федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом». Следовательно, данный Федеральный закон устанавливает приоритет специального закона над общим. Аналогичная правовая норма содержится и в ст. 22 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации»: «законодательство Российской Федерации о труде распространяется на судей в части, не урегулированной настоящим законом».

3. Руководствуясь ст.11 ТК РФ следует определить характер возникших отношений: трудовые, гражданско-правовые, специальные...? С одной стороны, согласно ст. 16 ТК РФ «трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом в результате назначения на должность». Сформированное в статье 56 ТК РФ понятие трудового договора позволяет выделить его основные признаки, помогающие отличить его от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, – договора подряда, договора возмездного оказания услуг, договора поручения и других.

В ходе проведенного исследования выявлено непосредственное влияние неправильного определения характера возникших отношений, на привлечение к административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Достаточно большое количество работодателей, в обход закона, продолжают заключать гражданско-правовые договоры с лицом, фактически осуществляющим трудовую деятельность. Выгода работодателя очевидна: выше характер ответственности работника, не нужно предоставлять никаких социальных гарантий, нет необходимости самостоятельно уплачивать налоги и т.д. Ситуация эта регулировалась ещё с 2001 года статьёй 11 Трудового Кодекса Российской Федерации, которая и на сегодняшний момент даёт возможность переквалифицировать гражданско-правовой договор в трудовой со всеми вытекающими последствиями. Но недобросовестные организации и предприниматели пользовались тем, что прямого запрета описанных действий ТК РФ не содержит, а работникам очень часто не хватает уровня правосознания, чтобы доказать свою правоту, подкрепляемую справедливой нормой. Именно поэтому принципиальное значение имеют изменения в статью 15 Трудового Кодекса Российской Федерации, (часть вторая введена Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ) с 2013 года дополняется: «Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается». Законодатель напрямую запрещает подмену трудовых правоотношений гражданскими. Вряд ли такую инициативу можно упрекнуть в несправедливости. Более того, в этом же году в ТК РФ появляется статья 19.1, детально закрепляющая, какими лицами может осуществляться переквалификация договора.

В связи с этим в случаях, когда отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ).

Изучение дел, рассмотренных судами, показало, что нередко трудовые договоры подменяются гражданско-правовыми.

Так, между индивидуальным предпринимателем З. и Е., С. и К. были заключены договоры подряда. Из материалов дела видно, что заключёнными договорами фактически регулировались трудовые отношения: Е., С. и К. были приняты на постоянную работу в качестве продавцов в торговый комплекс «Балатон», с ними были заключены договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, увольнение их было произведено в соответствии с нормами трудового законодательства.

Разрешая дело по иску Е., С. и К. к индивидуальному предпринимателю З. о восстановлении на работе, суд обоснованно пришёл к выводу о том, что между сторонами возникли трудовые правоотношения, и рассмотрел спор, руководствуясь нормами Трудового кодекса РФ[4].

Попытки замаскировать трудовой договор под какой-либо гражданско-правовой договор (подряда, оказания услуг и др.) встречаются на практике повсеместно.

Так, Б. обратился с иском к ООО «Алина-инвест» о взыскании заработной платы, указывая на то, что между ним и ответчиком был заключен договор на автомобильные перевозки грузов на определенный срок. Расчеты между сторонами, согласно условиям этого договора, производятся путем передачи автомобиля в собственность перевозчика по прошествии 2 лет с момента его заключения. Однако ответчик отказался передавать данный автомобиль в собственность истца, в связи с чем последний просил взыскать причитающуюся ему заработную плату из расчета 5.000 руб. в месяц, т.к. он надлежаще исполнял свои трудовые обязанности, не имел дисциплинарных взысканий и не получал заработную плату в течение 2 лет. В суде было установлено, что между сторонами был заключен возмездный договор транспортной экспедиции, в рамках которого истец надлежаще исполнил свои обязанности, а ответчик своих обязательств не выполнил, в связи, с чем суд взыскал с него в пользу истца заработную плату в размере 120.000 руб.[5].

В правоприменительной практике имеют место случаи заключения трудовых договоров, которые фактически регулируют права и обязанности сторон, вытекающие из гражданско-правовых отношений.

Между главами крестьянских хозяйств Я., Т. и А. был заключен трудовой договор. Предметом этого договора являлась определённая возмездная услуга А. а именно: выполнение за соответствующее вознаграждение работы по взысканию материального ущерба с Мартыновского агрокомплекса «Ростовводкомплект».

Суд, рассмотрев дело по иску А. к Я., Т. о взыскании зарплаты, постановил решение, которым характер договора, заключённого сторонами, правильно определён как гражданско-правовой[5].

Приведенные выше положения играют решающее значение при правовой оценке административных правонарушений посягающих на трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, так как именно правоприменитель должен обращаться к соответствующим нормам законодательства о труде.

Литература:

1. Александров А. С., Колесник В. В. Порядок заключения досудебного соглашения о сотрудничестве: правовые позиции высших судов России // Российский следователь. 2013 г. № 19. С. 16-22.


2. Гетман Я.Б. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Дисс. ... канд. юрид. наук. – Ростов-на-Дону, 2007.

3. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007.

4. Самойлюк Р.Н. Методы осуществления государственной власти в Российской Федерации: Дисс. ... канд. юрид. наук. – Нижний Новгород, 2013.

5. Справка «О результатах обобщения практики рассмотрения судами Ростовской области гражданских дел, вытекающих из трудовых правоотношений». Ростов-на-Дону, 2002.

6. Хусяинов Т.М. Социально-правовой анализ трудовых соглашений с занятыми в сети Интернет (на примере Нижегородской области) // Политика и Общество. — 2015. – № 3. – С.294-302. DOI: 10.7256/1812-8696.2015.3.14368

 Getman Ja.B. Pravoprimeritel'nye problemy kvalifikacii administrativnyh pravonarushenij v sfere trudovyh otnoshenij (sovremennye problemy teorii, zakonodatel'stva i sudebnoj praktiki) / Ja.B. Getman // Nauka. Mysl'. - № 3. – 2015.

© Я. Б. Гетман, 2015.

© «Наука. Мысль», 2015.

— • —

Abstract. In contents of the article some problems of the legal nature of institute of administrative responsibility for violation of the labor law and other regulations containing standards of the labor law, scientific development on the

studied question, and also an adjacent perspective, interaction of the Labor Code of the Russian Federation and Code of the Russian Federation for Administrative Offences, standards of administrative and legal and labor nature, law-enforcement and court proceedings on the specified category of affairs are investigated. Various approaches to research of this problem are analyzed, prospects of further development and improvement of the administrative and labor legislation are considered.

Keywords: administrative responsibility for violation of the labor law and other regulations containing standards of the labor law, the labor relation, difference of the employment contract from civil contracts.

— ● —

Сведения об авторе

Яна Борисовна Гетман, кандидат юридических наук, кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры гражданского права Ростовского филиала Российского Государственного Университета Правосудия.

— ● —

Подписано в печать 30.10.2015.
© Наука. Мысль, 2015.