(cc) BY

Горожанкина Марина Анатольевна
канд. юрид. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Сибирский государственный
университет путей сообщения»
г. Новосибирск, Новосибирская область

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Аннотация: *в статье затронуты вопросы предоставления гарантий и компенсаций работникам. Дано определение гарантиям и компенсациям. Определены проблемы и даны рекомендации по устранению противоречий действующего законодательства.*

Ключевые слова: *гарантии, компенсации, трудовое законодательство, прекращение трудового договора.*

В условиях рыночной экономики интересы работника и работодателя 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. Легальное определение гарантий и компенсаций дано в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) [1]. Такой подход законодателя породил в научном сообществе, казалось бы, совершенно закономерный вопрос: почему ТК РФ предусмотрел гарантии и компенсации в одном разделе, тогда как сравнительное изучение указанных правовых категорий показывает их различность, неоднородность [2].

В соответствии со ст. 164 ТК РФ под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Таким образом, в качестве цели применения установленных законодательством гарантий и компенсаций указано осуществление имеющихся у работников

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

прав. Следовательно, гарантии и компенсации выполняют обеспечительную функцию по отношению к установленным работникам правам.

Будучи выраженными в правовых нормах, юридические гарантии способствуют оптимальной свободе действий работника по осуществлению своих правомочий, либо воздействуют на обязанных лиц (путем угрозы санкциями) в направлении выполнения требований уполномоченного лица.

Как следует из приведенного в ТК РФ определения гарантий и компенсаций в сфере труда, они призваны обеспечивать трудовые права работников. Трудовые права возникают у работника лишь после заключения трудового договора.

Одним из актуальнейших вопросов сегодняшнего дня является вопрос о том, как законным образом расторгнуть трудовой договор, если работник не появляется на работе длительное время и не информирует работодателя о наличии уважительной причины для отсутствия на работе. Эта проблема вызвана отсутствием в ТК РФ соответствующего основания прекращения трудового договора. Чтобы уволить работника за прогул, работодатель должен установить факт отсутствия уважительных причин для невыхода на работу, для этого ему необходимо в соответствие с требованиями ст. 193 ТК РФ затребовать от работника письменное объяснение. Но работник не появляется на работе, а значит, взять у него объяснение не представляется возможным. Попытки работодателей с помощью почтовой связи потребовать от работника объяснений также в большинстве случаев бесперспективны. Следовательно, без объяснительной нельзя уволить работника за прогул, а объяснительную получить невозможно. Необходимо внести изменение в перечень оснований прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ) дополнительным основанием, которое можно сформировать как «отсутствие работника на работе по неизвестным причинам более одного месяца».

Так же можно выделить еще одну проблему правового регулирования в ст. 312 ТК РФ: «Расторжение трудового договора с надомниками производится по снованиям, предусмотренным трудовым договором». Буквальное толкование указанной статьи дает основание предположить, что расторжение трудового до-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

говора с надомниками производится только по основаниям, установленным трудовым договором, а общие правила прекращения трудового договора, предусмотренные главой 13 ТК РФ, на отношения с надомником не распространяются. Анализируемая норма сформирована императивно, и в ней указан единственный источник установления оснований расторжения трудового договора – трудовой договор. Статья 312 ТК РФ – это специальная норма, а специальные нормы исключают действие общих (в данном примере под общей нормой имеется ввиду ст. 81 ТК РФ). При анализе статей Трудового кодекса, устанавливающие правило о том, что основания расторжения трудового договора могут быть установлены в договорном порядке, – ст. 278, ст. 307, ст. 347, все они содержат ключевую фразу «помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом», то есть устанавливают договорные основания прекращения трудового договора дополнительно к нормативным. И только статья 312, формально ограничивает это право, следовательно, рассматриваемая статья нуждается в корректировке, ее следует сформировать следующим образом: «Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с надомников может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором».

Примером возникновения пробелов в правовом регулировании трудовых отношений в результате закрепления в ТК РФ отсылочных норм является правило ч. 2 ст. 168 ТК РФ о том, что порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом. В случае отсутствия коллективного договора, локального нормативного акта или соглашения сторон возникает вопрос, каковы порядок и размеры возмещения указанных расходов, особенно если речь идет о работодателях-физических лицах.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ. – 2002. – №1. – Ч. 1. – Ст. 3.

2. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учеб. / Ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – М., 2014. – 648 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)