Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях

**Год:**

2011

**Автор научной работы:**

Симонов, Владислав Иванович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

218

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Симонов, Владислав Иванович

Введение.

Глава I. Теоретические аспекты осуществления права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях.

§ 1. Понятие реализации права на гарантии и компенсации.

§ 2. Способы и формы реализации норм о гарантиях и компенсациях.

Глава II. Понятие и виды гарантий и компенсаций.

§ 1. Гарантии и компенсации в трудовых отношениях.

§ 2. Отношения по предоставлению гарантий и компенсаций в предмете трудового права.

§ 3. Особенности регулирования отношений по предоставлению гарантий и компенсаций.

§ 4. Определение гарантий и компенсаций.

§ 5. Классификация гарантий и компенсаций.

Глава III. Предоставление гарантий и компенсаций.

§ 1. Права и обязанности работника и работодателя в отношениях по гарантиям и компенсациям.

§ 2. Участие государственных органов и общественных объединений в. обеспечении права работника на гарантии и компенсации.

§ 3. Разрешение разногласий при осуществлении права на гарантии и компенсации.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях"

С принятием и введением в действие с 1 февраля 2002 года Трудового кодекса Российской Федерации1 нормы о гарантиях и компенсациях работникам помещены в отдельный раздел VII Кодекса. Однако до настоящего времени данное обстоятельство не получило должной оценки в науке трудового права, что существенно сдерживает ее дальнейшее развитие в части предоставления работникам гарантий и компенсаций.

Отсутствие новых теоретических разработок по названной проблеме порождает множество трудностей на практике. Свидетельством этому служит огромное количество публикаций в научных и практических изданиях, предметом которых выступают гарантии и компенсации в трудовых отношениях2.

Отметим также, что в теории советского трудового права обозначенная. тема традиционно рассматривалась с точки зрения соотношения гарантий и компенсаций с оплатой труда работников. Представители науки трудового права стремились, как правило, выделить критерии, которые отличали данные выплаты, от заработной платы?, что не позволяло определить их место в системе отрасли трудового права. Однако, несмотря на новые тенденции, прежнего курса продолжают придерживаться в своих работах и некоторые современные ученые4.

Следует учитывать, что процесс перехода к рынку постоянно вносит свои поправки в развитие общественных отношений, обусловливает их регламентацию и требует соответствующих научных исследований. В

1 СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

2 См.: Петров А.Я. Гарантии и компенсации: аспекты трудового права // Трудовое право. 2007. № 4. С. 61 - 66; Архипов В.В. Гарантийные и компенсационные выплаты // Трудовые споры. 2007. №. 12. С. 3 - 14; Хачатурян Ю. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей: пробелы и противоречия законодательства // Трудовое право. 2011. № 3. С. 51 - 58 и др.

3 См.: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. - М.: Проспект, 2009. С. 326 - 329; ЗаГжин А.Д., Шкурко С.И. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих. - М.: Юрид. лит., 1967. С. 10-17; Фатуев A.A. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. - М.: Юрид. лит., 1977. С. 30 - 57.

4 См.: Лушников A.M., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. - М.: Статут, 2009. С. 645 - 650; Трудовое право России: учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Норма, 2010. С. 464-472. частности, реализацию права на гарантии и компенсации необходимо связать с предметом и методом современного трудового права.

Рыночная экономика порождает столкновения интересов сторон трудовых отношений. Как показывает практика, основная масса работодателей знает трудовое законодательство, но умышленно его нарушает, особенно в\* части оформления трудовых отношений, установления размера и выплаты заработной платы, доплат и надбавок, предоставления в полном объеме отпусков и их своевременной оплаты, соблюдения нормы часов рабочего времени5.

Представители органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства объясняют сложившуюся ситуацию нежеланием работодателей уплачивать государству налоги в полном объеме6. При этом бремя неблагоприятных последствий в основном ложится на работников. Хотя одной из основных задач трудового законодательства в статье 1 Трудового кодекса Российской Федерации названо создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Полагаем\* в настоящее время любой работодатель имеет возможность\* обеспечить свои экономические интересы без ущерба для прав работников, в том числе путем предоставления гарантий и компенсаций. Современные специалисты и руководители компаний убеждены в том, что заработная плата не стимулирует сотрудников к достижению успеха, как это было в недавнем прошлом. Напротив, работники крупных организаций необходимыми элементами мотивации называют, например, бесплатные обеды, оплату транспортных расходов7. Большое внимание работники стали уделять

5 Доклад Федеральной службы по труду и занятости «О результатах работы в 2009 году по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». - М., 2010. С. 140. // Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации - www.rostrud.ru.

6 Там же. С. 140.

7 Сардарян А., Комарова Т., Хожемпо В. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? // Управление персоналом. 2008. № 8. С. 57-58. различным льготам и услугам, направленным на их социальную поддержку и порождающим уверенность в завтрашнем дне8.

Сказанное позволяет сделать вывод о необходимости более широкого использования гарантий и компенсаций в практике работодателей, что позволит учитывать и интересы работников.

Поэтому исследование реализации права на гарантии и компенсации, на наш взгляд, является актуальным для науки трудового права и практики регулирования трудовых отношений.

Степень научной разработанности темы

Вопросы о гарантиях и компенсациях в трудовых отношениях не оставлены без внимания наукой трудового права. Проблемы, связанные с использованием названных правовых понятий, не раз становились предметом диссертационных исследований советского периода. При этом указанные работы не всегда были посвящены изучению гарантий и компенсаций одновременно.

Так, некоторые ученые говорили о юридических гарантиях в широком смысле (В.Н. Скобелкин9), другие изучали лишь компенсационные выплаты (Н.В. Калпина10). Хотя встречались и работы, в которых речь шла о гарантийных и компенсационных выплатах (И.С. Цыпкина11).

На современном этапе развития науки трудового права существуют исследования, посвященные гарантиям при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки (A.A. Евдокимов12), где основное внимание уделено понятиям служебной командировки и служебной поездки.

8 Железнова И.А. Соцпакет - объект государственной политики или средство управления персоналом? // Управление персоналом. 2008. № 13. С. 42.

9 Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Дис. . докт. юр ид. наук. - М., 1971.

10 Калпина Н.В. Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву. Дис. . канд. юрид. наук. - М., 1971.

11 Цыпкина И.С. Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах. Дис. . канд. юрид. наук. - М., 1985.

12 Евдокимов A.A. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки. Дис. . канд. юрид. наук. - М., 2008.

Однако в настоящем исследовании изучение гарантий и компенсаций проводится через призму предмета, метода трудового права и реализации названных правовых понятий в трудовых отношениях.

Цель и задачи исследования

Целью работы является комплексный анализ вопросов правового регулирования гарантий и компенсаций, разработка теоретических положений и практических рекомендаций по реализации права работников на гарантии и компенсации в трудовых отношениях.

Для достижения поставленной цели в диссертации необходимо решить следующие задачи:

1. Исследовать возможности реализации норм о гарантиях и компенсациях в отношениях, перечисленных в статье 1 (часть 2) Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Определить место отношений по предоставлению гарантий и компенсаций в предмете трудового права и выявить особенности их нормативного регулирования.

3. Выделить обстоятельства, характеризующие правовые понятия гарантии и компенсации в трудовых отношениях, а также предложить критерии классификации названных определений.

4. Исследовать процесс реализации права работников на гарантии и компенсации в трудовых отношениях.

5. Определить роль работодателя, государственных органов и общественных объединений в обеспечении права работников на гарантии и компенсации.

6. Изучить способы и формы урегулирования разногласий, предметом которых выступают гарантии и компенсации.

7. Разработать проект Положения о гарантиях и компенсациях работникам.

Объект и предмет исследования

Объектом исследования выступают теоретические и практические проблемы предоставления работникам гарантий и компенсаций в трудовых отношениях.

Предметом исследования являются отношения по реализации гарантий и компенсаций на основании норм трудового права. Методологическая основа исследования

При проведении диссертационного исследования использовались как общенаучные методы познания (анализ, индукция, сравнение), так и специально-юридические методы исследования (формально-юридический, структурно-функциональный, сравнительного правоведения). Теоретическая основа исследования

В диссертации автор опирался на работы следующих представителей общей теории права: М.И. Абдулаева, С.С. Алексеева, М.И. Байтина, А.Б. Венгерова, Л.Д. Воеводина, О.С. Иоффе, В.Н. Карташова, С.Н. Кожевникова, В.В. Лазарева, О.Э. Лейста, A.B. Малько, Н.И. Матузова, М.Н. Марченко, A.B. Мелехина, B.C. Нерсесянца, A.C. Пиголкина, В.Н. Хропанюка, Р.В. Шагиевой, Л.С. Явича и других.

Однако, основную научную базу исследования составили труды ученых В' области трудового права: Н.Г. Александрова, B.C. Андреева, Т.П. Барбашовой, Б.К. Бегичева, Э.Н. Бондаренко, М.О. Буяновой, В.Л. Гейхмана, Л.Я. Гинцбурга, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, И.К. Дмитриевой, О.Б. Желтова,

A.Д. Зайкина, Н.В. Калпиной, С.С. Каринского, И.Я. Киселева, B.C. Короткова, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, A.B. Кузьменко, A.M. Куренного, М.И. Кучмы, В.М. Лебедева, Р.З. Лившица, В.М. Луганцева, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, М.В. Матненко, О.М. Медведева, В.И. Миронова, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловского, A.C. Пашкова, А.Я. Петрова,

B.И. Попова, А.И. Процевского, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Снигиревой, В.Г. Сойфера, Т.А. Сошниковой, Л.А. Сыроватской, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, И.С. Цыпкиной и других.

В работе также учтены достижения представителей науки гражданского и гражданского процессуального права.

Нормативная и эмпирическая основа исследования

Настоящее исследование проведено с применением Конституции Российской Федерации, международных правовых актов, Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также нормативных правовых актов других отраслей права.

В работе использовались материалы практики судов общей юрисдикции и арбитражных судов, Конституционного Суда Российской Федерации, а также федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Научная новизна диссертационной работы заключается в том, что она является первым комплексным исследованием проблем, возникающих при предоставлении работникам гарантий и компенсаций в трудовых отношениях в новых экономических условиях. При этом автором предпринята попытка рассмотреть процесс реализации права работников на гарантии и компенсации с точки зрения предмета и метода трудового права.

Основные выводы, полученные в результате проведенного исследования и обладающие научной новизной, отражены в положениях, выносимых на защиту:

1. Правовые нормы о гарантиях и компенсациях имеются в содержании актов трудового законодательства, что обусловливает их реализацию в отношениях, составляющих предмет трудового права.

Вместе с этим при реализации названных правовых понятий появляется новый вид вспомогательно-обеспечительных отношений - отношения по предоставлению гарантий и компенсаций, — которые могут отличаться от перечисленных в статье 1 (часть 2) Трудового кодекса Российской Федерации отношений субъектным составом, основаниями возникновения, изменения, прекращения или содержанием.

2. Правовое регулирование отношений по предоставлению гарантий и компенсаций обеспечивается способами, определяющими специфику метода трудового права.

Регламентация данных отношений происходит также с использованием особых способов, которые направлены на достижение социальной функции трудового права: предоставление имущественных и неимущественных благ работникам - сохранение места работы (должности) и среднего заработка, денежное возмещение расходов, предоставление абонементов на посещение культурно-массовых и спортивных мероприятий и другие.

3. В содержании понятий гарантии и компенсации выделены общие и специальные обстоятельства, на основе которых сформулировано авторское определение указанных правовых явлений.

В частности, гарантиями являются применяемые в отношениях по предоставлению гарантий и компенсаций способы правового регулирования, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в коллективном договоре,соглашениях, локальных нормативных, актах, трудовом договоре.

Компенсации — это применяемые в отношениях по предоставлению гарантий и компенсаций способы возмещения работнику, иному субъекту названных отношений материальных и нематериальных затрат, связанных с трудовой и иной предусмотренной законом деятельностью работника, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовом договоре.

4. Избранный в работе подход к пониманию права позволил сделать вывод о том, что реализация права на гарантии и компенсаг{ии и реализация норм о гарантиях и компенсациях не идентичны друг другу. Данные понятия соотносятся между собой как общее и частное и имеют в своем основании процессуальную и материальную составляющие.

5. С точки зрения практики регулирования трудовых отношений интерес представляет реализация норм о гарантиях и компенсациях, поскольку она обеспечивает перевод отношений, составляющих предмет трудового права, в правоотношение.

Реализация норм о гарантиях и компенсациях заключается в действиях (деятельности) субъектов трудовых отношений по осуществлению правил поведения, установленных трудовым' законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, в результате которых получают материальное определение их права и обязанности по поводу гарантий и компенсаций.

Основными способами реализации норм о гарантиях и компенсациях выступают их использование, исполнение и соблюдение. В результате этой деятельности получают материальное определение права и обязанности субъектов отношений, составляющих предмет трудового права, по поводу гарантий и компенсаций.Данное обстоятельство'характеризует использование; исполнение и соблюдение как формы реализации норм о гарантиях и компенсациях.

Применение норм о гарантиях и компенсациях имеет особые свойства, вследствие чего его нельзя признать ни способом, ни формой их реализации. При этом основные признаки применения норм о гарантиях и компенсациях представляют его в качестве способа и формы урегулирования разногласий, возникающих при использовании, исполнении и соблюдении названных норм.

6. Изучение порядка предоставления гарантий и компенсаций показало, что основная роль в реализации норм о гарантиях и компенсациях отведена работодателю, государственным органам либо общественным объединениям, в интересах которых работник выполнял соответствующие обязанности.

Нежелание обязанного участника отношений обеспечить реализацию норм об имущественных гарантиях и компенсациях может быть преодолено государственными и другими правоприменительными органами, если форма применения названных норм содержит требование о взыскании денежных средств и подлежит принудительному исполнению.

Однако неимущественные гарантии и компенсации предоставляются исключительно работодателем.

7. При реализации норм о гарантиях и компенсациях между субъектами отношений по предоставлению гарантий и компенсаций могут возникать противоречия по поводу их использования, исполнения и соблюдения.

Данные разногласия, как правило, получают разрешение посредством применения норм о гарантиях и компенсациях, которое может иметь целью как согласование интересов участников названных отношений по предмету спора, так и установление правоотношения спорящих сторон.

При этом способы и формы урегулирования разногласий, основанные на сотрудничестве участников конфликта, имеют преимущество по сравнению с теми, которые лишь определяют права и обязанности субъектов, поскольку позволяют учитывать интересы и работника, и работодателя.

В качестве приложения к диссертации разработан проект Положения о гарантиях и компенсациях работникам, который может быть использован на локальном уровне.

Научная и практическая значимость исследования

Сформулированные в диссертации теоретические выводы являются основой для дальнейших научных исследований вопросов реализации права работников на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Теоретические положения работы дополняют и развивают ряд положений современной науки трудового права и могут быть использованы при совершенствовании трудового законодательства, а также в процессе преподавания курсов «Трудовое право», «Трудовые споры».

Практические предложения работы позволяют любому работодателю самостоятельно регулировать отношения по предоставлению гарантий и компенсаций на локальном уровне, что способно обеспечить баланс интересов сторон трудовых отношений.

Апробация результатов исследования

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре гражданского процесса и социальных отраслей права юридического факультета Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина и рекомендована кафедрой к защите.

По теме диссертационного исследования автором опубликовано десять работ, в том числе четыре в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией.

Выводы диссертационного исследования излагались соискателем на следующих международных научно-практических конференциях: «Право на защите прав и свобод человека и гражданина (к 15-летию Конституции Российской Федерации и 60-летию принятия Всеобщей декларации прав человека)» (Москва, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 4-5 декабря, 2008 года), «Экономические и социальные права человека и гражданина: современные проблемы теории и практики» (Москва, Московский гуманитарный университет, 20-21 мая 2009 года).

Полученные результаты диссертационного исследования применяются диссертантом в практической деятельности, а также при проведении семинарских занятий на юридическом факультете Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина.

Структура диссертации обусловлена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав, включающих в себя десять параграфов, заключения, приложения и библиографии.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Симонов, Владислав Иванович

Заключение

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие теоретические выводы, а также высказать практические рекомендации по использованию правовых понятий гарантии и компенсации в трудовых отношениях.

1. Изучение вопросов реализации права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях невозможно без определения ключевого понятия -понятия права. В результате анализа основных подходов к пониманию права, его свойств, признанных научным сообществом, в работе формулируется определение права применительно к трудовым отношениям.

Право - это система правил поведения, направленных на регламентацию трудовых отношений, которые обязательны для субъектов данных отношений, устанавливаются ими и государством, выражая объективные потребности регулирования, и охраняются силами партнерских образований, а также органов публичной власти.

Данное понятие обусловливает все последующие теоретические выводы исследования.

2. Понятие «реализация права» является одним из главных объектов осмысления в общеправовой науке, ее роль в регулировании общественных отношений, в том числе трудовых, не может быть преувеличена. Поэтому, опираясь на достижения общей теории права, автор выделил обстоятельства, характеризующие реализацию права на гарантии и компенсации, на основе которых предложил ее понятие.

Реализация права на гарантии и компенсации представляет собой действия (деятельность) полномочных субъектов по осуществлению правил поведения по поводу гарантий и компенсаций, результаты которых получают материальное оформление.

Реализация права на гарантии и компенсации рассматривается как процесс и как конечный результат, что отражает ее процессуальную и материальную стороны.

Избранный в исследовании тип правопонимания позволил сделать вывод о том, что понятия «реализация права на гарантии и компенсации» и «реализация норм о гарантиях и компенсациях» не являются идентичными: они соотносятся между собой как общее и частное.

3. С точки зрения практики регулирования трудовых отношений интерес представляет реализация норм о гарантиях и компенсациях, поскольку она обеспечивает перевод отношений, составляющих предмет трудового права, в правоотношение.

В связи с этим в диссертации обобщаются различные взгляды ученых на реализацию норм права, применяются свойства общего понятия к реализации норм о гарантиях и компенсациях и. констатируется: данное правовое явление также имеет процессуальную и материальную составляющие.

Процессуальная сторона реализации норм о гарантиях и компенсациях заключается в действиях субъектов трудовых отношений, направленных на воплощение в действительность положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также коллективного договора; соглашений; локальных нормативных актов и трудового договора, предметом которых выступают гарантии и компенсации.

Материальная сторона реализации норм о гарантиях и компенсациях проявляется в превращении отношений, составляющих предмет трудового права; в правоотношение через определение прав и обязанностей их субъектов по поводу гарантий и компенсаций в принятом ими (одним из них) акте (например; в приказе (распоряжении) работодателя, соглашенииработника и работодателя и т.п.).

Перечисленные обстоятельства нашли свое отражение в следующем определении: реализация норм о гарантиях и компенсациях — это действия (деятельность) субъектов трудовых отношений по осуществлению правил поведения, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, в результате которых получают материальное определение их права и обязанности по поводу гарантий и компенсаций.

4. Правовая природа реализации норм о гарантиях и компенсациях позволила выделить способы и формы, ее обеспечивающие.

Основными способами и формами реализации норм о гарантиях и компенсациях выступают их использование, исполнение и соблюдение.

Применение норм о гарантиях и компенсациях имеет особые свойства, поэтому оно отнесено в работе к способу и форме урегулирования разногласий, возникающих по поводу реализации названных норм.

5. Правовые нормы о гарантиях и компенсациях имеются в содержании актов трудового законодательства; что предполагает реализацию данных понятий в отношениях, составляющих предмет трудового права.

Характеристика отношений, перечисленных в статье 1 (часть 2) Трудового кодекса Российской Федерации, с точки зрения норм о гарантиях и компенсациях показала, что реализация названных норм связана с возникновением особого вида вспомогательно-обеспечительных отношений — отношений по предоставлению гарантий и компенсаций.

В (Настоящее время, эти отношения., могут быть» включены-в содержание отношений; перечисленных в статье Г (часть 2) Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку определяют особенности реализации норм о гарантиях и компенсациях в названных отношениях.

Анализ различных норм, регламентирующих предоставление гарантий и компенсаций, показал, что новый вид отношений отличается от отношений, составляющих предмет трудового права, субъектным составом, основаниями возникновения, изменения, прекращения или содержанием.

В частности, участниками отношений по предоставлению гарантий и компенсаций могут являться новый собственник имущества организации, государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к выполнению соответствующих обязанностей, а также члены семьи работника и иные лица, определенные в локальных нормативных актах, коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре. Признание названных лиц субъектами трудового права в перспективе позволит расширить сферу действия его норм. Кроме того, данное обстоятельство определяет особое содержание рассматриваемых отношений.

Возникновение отношений по предоставлению гарантий и компенсаций обусловлено наступлением обстоятельств, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым и ученическим договорами и (или) при наличии у работника затрат, необходимых для исполнения трудовых или иных обязанностей. Наряду с этим основанием возникновения данного вида отношений выступает и волеизъявление их участников, которое не обязательно имеет обоюдный характер.

Изменение отношений по предоставлению гарантий и компенсаций происходит не только по соглашению сторон, но и по инициативе одного из участников данных отношений. При этом согласие другого субъекта не всегда является обязательным.

Прекращение отношений по предоставлению гарантий и компенсаций имеет место в случаях, когда обстоятельства, с которыми^ связано возникновение данных отношений, заканчивают свое действие. При этом предоставленные участнику рассматриваемых отношений гарантии должны быть им реализованы, а понесенные в связи с исполнением трудовой функции расходы компенсированы в полном объеме.

6. В исследовании изучены основные способы правового регулирования, определяющие специфику метода трудового права, применительно к нормам о гарантиях и компенсациях. Проделанная работа позволила сделать вывод о том, что метод трудового права направлен и на регулирование отношений по предоставлению гарантий и компенсаций.

Наряду с этим из содержания норм трудового права выделены способы правового регулирования, характерные исключительно для отношений по предоставлению гарантий и компенсаций - предоставление имущественных и неимущественных благ, - которые призваны обеспечить достижение социальной функции трудового права.

7. В диссертации обобщены достижения науки трудового права по вопросам гарантий и компенсаций в трудовых отношениях, проведен анализ норм, регламентирующих их предоставление. В итоге названным понятиям даны следующие определения, отражающие их общие и отличительные черты.

Так, гарантиями являются применяемые в отношениях по предоставлению гарантий и компенсаций способы правового регулирования, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовом договоре.

Компенсации — это применяемые в отношениях по предоставлению гарантий и компенсаций способы возмещения работнику, иному субъекту названных отношений материальных и нематериальных затрат, связанных с трудовой и иной предусмотренной законом деятельностью работника, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и-иных нормативных правовых актах, содержащих 1 нормы трудового' права, а также в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовом договоре.

Правовая природа гарантий и компенсаций в трудовых отношениях позволила предложить расширить сферу использования названных понятий в практике работодателя.

Данный вопрос должен получать разрешение в локальных нормативных актах, например, в положении о гарантиях и компенсациях работникам324, коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре.

Также в работе проведена классификация гарантий и компенсаций по различным основаниям, имеющим правовое значение.

324 Проект положения о гарантиях и компенсациях работникам представлен в качестве приложения к работе.

8. Исследование порядка предоставления гарантий и компенсаций показало, что основная роль в реализации норм о гарантиях и компенсациях отведена работодателю, государственным органам либо общественным объединениям, в интересах которых работник выполнял соответствующие обязанности. Одновременно сделан вывод о том, что нежеланиеобязанного участника отношений обеспечить реализацию норм об имущественных гарантиях и компенсациях может быть преодолено лишь в одном случае: когда форма применения названных норм содержит требование о взыскании денежных средств и подлежит принудительному исполнению. Тогда как неимущественные гарантии и компенсации предоставляются исключительно работодателем.

9. В работе констатируется, что противоречия субъектов трудового права по поводу использования, исполнения и соблюдения норм о гарантиях и компенсациях не исключены. Эти разногласия могут получить разрешение посредством применения норм о гарантиях и компенсациях. При этом обращено внимание на преимущество способов и форм урегулирования разногласий, основанных на сотрудничестве участников конфликта, так как они'позволяют учитывать интересы и работника, и<работодателя.

К основным способам и формам устранения противоречий посредством поиска компромисса относительно предмета спора отнесены комиссии по трудовым спорам, профессиональные союзы, третейские суды.

Медиация выступает новым способом применения норм о гарантиях и компенсациях, но формой правоприменения ее признать нельзя, поскольку медиатор не принимает правоприменительных актов.

Проведение переговоров позволяет предупредить либо урегулировать разногласия по поводу предоставления гарантий и компенсаций, хотя не может признаваться ни способом, ни формой применения соответствующих норм.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>