Серова Алена Вадимовна. Отношения по трудоустройству у данного работодателя как вид отношений, регулируемых трудовым правом.: диссертация ... кандидата Юридических наук: 12.00.05 / Серова Алена Вадимовна;[Место защиты: Уральский государственный юридический университет].- Екатеринбург, 2016.- 216 с.

**Содержание к диссертации**

Введение

**1.1 Понятие и способы осуществления прав сторонами трудового правоотношения 16**

1.2 Понятие пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения 41

1.3 Виды пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения 100

**2.1 Пределы осуществления прав работодателем 100**

2.2 Пределы осуществления прав работником 132

2.3 Пределы осуществления прав по соглашению сторон трудового правоотношения 158

**Введение к работе**

**Актуальность темы исследования.** В непростых экономических условиях в России решение социальных вопросов представляется одним из наиболее сложных и важных направлений деятельности государства. Проводя политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, направленную на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда, обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации, создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека1, современному российскому государству следует серьезно озаботиться совершенствованием механизма правового регулирования отношений по трудоустройству у данного работодателя. В этой связи именно данные отношения приобретают все большее значение, поскольку они оказывают значительное воздействие на качество, эффективность и продолжительность существования трудовых отношений. Только пройдя через отношения по трудоустройству у данного работодателя, каждый гражданин сможет реализовать свое конституционное право на труд, осуществить принадлежащую ему свободу выбора профессии, а работодатель – свободу в решении кадровых вопросов.

В рамках науки трудового права отдельные авторы уже обращались к изучению проблематики отношений по трудоустройству у данного работодателя. К ним относятся Ж.А. Горбачева, Н.А. Горелко, В.П. Данукин, С.Х. Джиоев, С.В. Кулакова, О.М. Медведев, З.С. Расулов, К.П. Уржинский, Е.В. Яшурина и ряд других ученых. Однако большинство работ относится к советскому времени, для которого были характерны абсолютно иные экономические, социальные, политические, правовые условия. Одним из таких архаизмов является утверждение, согласно которому под отношениями по трудоустройству у данного работодателя должны пониматься только те отношения, которые возникают при

1 Ст. 5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 г. № 1032-1 (в ред. от 29.12.2015 г. № 394-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

обязательном посредничестве государственных органов по трудоустройству. В то время как в настоящее время такие отношения могут возникать также и при участии негосударственных органов-посредников либо в случае самостоятельного поиска работы соискателем. Современные же научные труды также не в полной мере соответствуют действующему нормативному правовому материалу, который в последнее время существенно изменился.

При таких условиях на сегодняшний день в науке трудового права отсутствует
единая концепция понимания отношений по трудоустройству у данного
работодателя и их отраслевой принадлежности, не до конца разрешенным является
вопрос об определении состава субъектов данных отношений, теоретически крайне
мало изучены объект, содержание отношений по трудоустройству у данного
работодателя и основания их возникновения, изменения и прекращения. Кроме
того, до настоящего времени в трудоправовой литературе не ставился вопрос о
выделении и исследовании нетипичных видов отношений по трудоустройству у
данного работодателя, подробно не рассматривалась информационная

составляющая отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Все вышесказанное позволяет утверждать, что правовое исследование отношений по трудоустройству у данного работодателя в настоящий период приобретает особую значимость и является по-прежнему актуальным для науки трудового права, что и обусловливает выбор темы диссертационного исследования.

**Цель** **и** **задачи** **исследования.** Основной **целью** настоящего

диссертационного исследования является изучение отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Реализация поставленной цели диссертационного исследования обусловлена необходимостью выполнения следующих **задач:**

1. проанализировать существующие в трудовом праве подходы в определении понятия отношений по трудоустройству у данного работодателя и уточнить его на основании новейших изменений российского законодательства;
2. определить отраслевую принадлежность отношений по трудоустройству у данного работодателя;
3. исследовать особенности структуры отношений по трудоустройству у данного работодателя;
4. провести анализ оснований возникновения, изменения и прекращения отношений по трудоустройству у данного работодателя;
5. осуществить классификацию отношений по трудоустройству у данного работодателя;
6. выработать и обосновать практические предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства.

**Объектом** диссертационного исследования являются правоотношения по трудоустройству у данного работодателя.

**Предметом** исследования является совокупность норм законодательства Российской Федерации и международного трудового права, регламентирующих отношения по трудоустройству у данного работодателя.

**Методологической основной исследования** является общенаучный
диалектический метод познания объективной действительности. Обоснованность
положений и выводов, содержащихся в диссертации, достигается за счет
комплексного применения таких методов, как исторический, лингвистический,
формально-юридический, сравнительно-правовой, системно-структурный,

восхождение от абстрактного к конкретному, анализ, синтез и др.

**Теоретической основой** диссертационного исследования послужили труды
ученых-правоведов, внесших значительный вклад в общую теорию права, в науку
трудового, информационного и конституционного права. Диссертантом
использовались труды по общей теории права, в частности, М.И. Абдулаева,
А.В. Аверина, М.М. Агаркова, С.С. Алексеева, Е.В. Бурлай, Н.А. Бутаковой,
Н.В. Варламовой, Ю.И. Гревцова, Д.И. Гунина, В.Б. Исакова, Г.П. Курдюк,
В.И. Леушина, А.В. Малько, М.Н. Марченко, Н.И. Матузова, А.В. Мелехина,
Т.Н. Мирошниченко, С.В. Полениной, Д.Е. Петрова, А.В. Слепнева,

Ю.К. Толстого и других авторов; труды в области отдельных отраслей права: И.Л. Бачило, В.С. Братусь, О.А. Городова, О.С. Йоффе, А.В. Кротова, П.У. Кузнецова, Г.Ф. Шершеневича и других авторов.

Были использованы работы известных специалистов в сфере трудового права,
в частности, Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, К.С. Батыгина, Б.К. Бегичева,
Э.Н. Бондаренко, Е.И. Войленко, В.Л. Гейхмана, С.Ю. Головиной,

Ж.А. Горбачевой, Н.А. Горелко, К.Н. Гусова, В.П. Данукина, С.Х. Джиоева,
Е.Н. Доброхотовой, В.М. Догадова, А.З. Доловой, М.А. Драчук, М.А. Жильцова,
А.Д. Зайкина, О.Б. Зайцевой, П.П. Зуб, С.А. Иванова, Ю.В. Иванчиной,
М.П. Карпушина, И.Я. Киселева, А.В. Кручинина, А.В. Кузьменко,

С.В. Кулаковой, А.М. Куренного, М.Ю. Лавриковой, Р.З. Лившица,

А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, О.М. Медведева,

В.И. Миронова, М.В. Молодцова, П.Е. Морозова, О.В. Моцной,

А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова,

А.И. Процевского, З.С. Расулова, В.И. Савича, Н.М. Саликовой, Г.С. Скачковой, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, В.Н. Толкуновой, К.П. Уржинского, Е.Б. Хохлова, С.С. Худяковой, Е.В. Яшуриной и других авторов.

**Информационную базу диссертационного исследования** составляют международные правовые акты, содержащие общепризнанные нормы и принципы международного трудового права, положения Конституции Российской Федерации, нормативные правовые акты Российской Федерации, регулирующие трудовые отношения, нормативные правовые акты в сфере гражданского, административного права, права социального обеспечения по отдельным аспектам исследуемой темы, судебная и правоприменительная практика.

**Научная новизна исследования.** Работа представляет собой первое
комплексное исследование отношений по трудоустройству у данного работодателя
в условиях современной действительности. Отдельные аспекты, которые ранее
рассматривались в науке трудового права, анализируются в свете новейшего
законодательства, а сделанные на основании этого выводы развивают
представления науки трудового права о понятии отношений по трудоустройству у
данного работодателя и его структуре. Кроме того, впервые в науке трудового
права исследованы такие проблемы, которые касаются определения

информационной составляющей отношений по трудоустройству у данного

работодателя, выделения нетипичных видов данных отношений и др.

Наиболее существенные теоретические выводы и практические предложения, отражающие научную новизну диссертационного исследования, отражаются **в положениях, выносимых на защиту:**

1. Сформулировано понятие отношений по трудоустройству у данного
работодателя как отношений, возникающих между конкретным работодателем и
соискателем, в определенных случаях при содействии органов по трудоустройству,
по поводу возникновения трудовых отношений между данным лицом и данным
работодателем, включающие в предусмотренных трудовым законодательством
случаях правовые связи, складывающиеся между работником, который заключил
трудовой договор с частным агентством занятости (другим юридическим лицом),
и принимающей стороной по поводу направления его временно для работы к
принимающей стороне по договору о предоставлении труда работников
(персонала), и основанные на их взаимных правах и обязанностях, обеспеченных
государством.

2. Выявлено, что отношениям по трудоустройству у данного работодателя
присущи следующие признаки: они являются индивидуальными, многоэтапными,
регулятивными, абсолютно-относительными, сложными, предшествующими либо
сопутствующими трудовым отношениям отношениями, для них характерна
многосубъектность, юридическое равенство фактически неравных субъектов –
соискателя и работодателя, данные отношения обладают временным характером,
основной целью – возникновение трудовых отношений, а в некоторых случаях
дополнительной целью – временное направление работника для работы у
принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников
(персонала), они регулируются нормами различных отраслей права и в
определенных ситуациях могут быть расщепленными.

3. На основании анализа трудового законодательства сделан вывод о том, что
субъектами отношений по трудоустройству у данного работодателя являются:
соискатель, работодатель, принимающая сторона, орган по трудоустройству.

Сформулированы определения терминов «соискатель» и «органы по

трудоустройству»:

- соискатель – физическое лицо, вступившее в отношения по трудоустройству
у данного работодателя с целью поиска работы, к которой готово приступить;

- органы по трудоустройству – уполномоченные в соответствии с
нормативными правовыми актами Российской Федерации органы, физические или
юридические лица, оказывающие посреднические услуги соискателям и
работодателям (принимающей стороне) в отношениях по трудоустройству у
данного работодателя.

Поддерживая принятую классификацию органов по трудоустройству на общие и специальные, определено, что к общим органам по трудоустройству относятся государственная служба занятости населения, кадровые (рекрутинговые) агентства и юридические лица, осуществляющие деятельность по предоставлению труда работников (персонала), а специальными органами по трудоустройству являются комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, военные комиссариаты и другие.

4. Сделан вывод о том, что в отношениях по трудоустройству у данного работодателя возможно выделение нескольких объектов: организационный результат по устройству на работу соискателя к конкретному работодателю, трудоправовая информация о субъектах отношений по трудоустройству у данного работодателя, услуги по подбору требуемых кандидатур соискателей или потенциальных работодателей, организационный результат по временному направлению работника для работы к принимающей стороне по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Исходя из анализа сущности каждого объекта отношений по трудоустройству у данного работодателя, обосновано, что основным объектом данных отношений является организационный результат по устройству на работу соискателя к конкретному работодателю, остальные объекты обладают несамостоятельным, сопутствующим основному объекту характером, т.к. обусловлены его существованием. При этом отмечено, что такие объекты отношений по трудоустройству у данного работодателя, как организационный результат по

устройству на работу соискателя к конкретному работодателю, трудоправовая информация о субъектах отношений по трудоустройству у данного работодателя всегда присутствуют в данных отношениях, а остальные два объекта возникают тогда, когда в отношениях по трудоустройству у данного работодателя участвуют определенные виды субъектов. Так, если субъектами указанных отношений являются частное агентство занятости (другое юридическое лицо) и принимающая сторона, то появляется такой дополнительный объект отношений по трудоустройству у данного работодателя, как организационный результат по временному направлению работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала). Если в данных правоотношениях принимают участие органы по трудоустройству, то дополнительным объектом отношений по трудоустройству у данного работодателя являются услуги по подбору требуемых кандидатур соискателей или потенциальных работодателей.

5. Сформулирована дефиниция понятия «трудоправовая информация о субъектах отношений по трудоустройству у данного работодателя», которая может быть определена как сведения о субъектах отношений по трудоустройству у данного работодателя, которые обрабатываются ими в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и необходимы им для осуществления своих прав и исполнения обязанностей с целью возникновения трудовых отношений между соискателем и конкретным работодателем, а также с целью временного направления работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Осуществлена классификация трудоправовой информации о субъектах отношений по трудоустройству у данного работодателя по следующим основаниям: в зависимости от субъекта (обладателя информации); в зависимости от категории доступа к информации; в зависимости от порядка предоставления или распространения информации; в зависимости от способа закрепления информации; в зависимости от технологии изготовления информации. Проведен анализ

отдельных видов трудоправовой информации о соискателе и о работодателе.

6. Аргументировано, что в определенных ситуациях возможно
приостановление и возобновление исследуемых отношений. Например, в качестве
основания их приостановления может быть рассмотрен отказ в приеме на работу,
который трансформировался из основания их прекращения в случае его
обжалования соискателем в судебном порядке. В этой ситуации отношения по
трудоустройству у данного работодателя возобновляются на основании
определения суда о принятии искового заявления к производству суда. Исходя из
этого сделан вывод о том, что в период существования отношений по разрешению
индивидуального трудового спора об отказе в приеме на работу одновременно
продолжают существовать отношения по трудоустройству у данного работодателя.
При этом указано, что, несмотря на то, что в данном случае суд принимает
юридически значимые для динамики отношений по трудоустройству у данного
работодателя и обязательные для их субъектов индивидуальные односторонние
процессуальные акты, он в силу этого не приобретает статус субъекта указанных
отношений.

1. Сделан вывод о том, что акт направления на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты и решение призывной комиссии о направлении на альтернативную гражданскую службу обладают двойственным значением, поскольку входят как в сложный фактический состав, необходимый для возникновения отношений по трудоустройству у данного работодателя, так и в сложный фактический состав, необходимый для их прекращения.
2. Осуществлена классификация отношений по трудоустройству у данного работодателя по таким основаниям, как: количество субъектов; степень свободы работодателя в принятии решения о заключении трудового договора с соискателем; степень свободы соискателя в заключении трудового договора с конкретным работодателем; способ взаимодействия между субъектами отношений по трудоустройству у данного работодателя; правовой статус соискателей; местность; тип структуры отношений по трудоустройству у данного работодателя.

9. В работе выделены две группы отношений по трудоустройству у данного
работодателя в зависимости от типа их структуры: типичные и нетипичные
отношения по трудоустройству у данного работодателя. Выявлено, что
нетипичные отношения по трудоустройству у данного работодателя отличаются от
типичных тем, что в них видоизменены характеристики одного или нескольких
таких структурных элементов, как субъектный состав, содержание, объект,
которые присущи типичным отношениям по трудоустройству у данного
работодателя. Также может быть видоизменен и характерный для них состав
юридических фактов.

В качестве нетипичных отношений по трудоустройству у данного работодателя рассмотрены дистанционные отношения по трудоустройству у данного работодателя и отношения по трудоустройству у данного работодателя с участием частного агентства занятости (другого юридического лица). Выявлены и проанализированы особенности указанных видов нетипичных отношений по трудоустройству у данного работодателя.

10. В диссертации сформулирован и аргументирован ряд предложений по
совершенствованию действующего трудового законодательства, в том числе:

- для конкретизации права соискателя на получение трудоправовой информации от работодателя и соответствующей обязанности работодателя по предоставлению ему такой информации предлагается дополнить ТК РФ ст. 64.2. следующего содержания:

«Статья 64.2. Сведения и документы, предоставляемые работодателем соискателю

При обращении соискателя к работодателю по поводу возможного устройства к нему на работу работодатель обязан предоставить данному лицу под роспись до получения от него какой-либо информации следующие сведения:

1) сведения о работодателе (наименование работодателя; общие сведения о роде и географии деятельности работодателя; о наличии, особенностях, содержании корпоративной этики, корпоративных ценностей и принципов (если таковые имеются у данного работодателя) и иные);

1. сведения о содержании полного перечня требований, предъявляемых к данному соискателю, и о порядке совершения работодателем и соискателем конкретных действий в рамках отношений по трудоустройству у данного работодателя;
2. сведения о предполагаемых обязательных и дополнительных условиях трудового договора;

4) иные сведения, перечень которых определен трудовым законодательствоми иными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае принятия работодателем решения о заключении трудового договора с соискателем до его подписания работодатель обязан ознакомить соискателя под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его будущей трудовой деятельностью, коллективным договором».

В связи с указанными дополнениями ч. 3 ст. 68 ТК РФ предлагается признать утратившей силу;

- с целью преодоления правовой неопределенности, возникающей при применении на практике положений о возможности возникновения трудовых отношений на основании трудового договора вследствие судебного решения о заключении трудового договора, предлагается изложить ст. 19.1. ТК РФ в следующей редакции:

«Статья 19.1. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате судебного решения о заключении трудового договора

Если лицо, которому отказано в заключении трудового договора, обратилось в суд с требованием о понуждении заключить трудовой договор, и судом принято решение об удовлетворении заявленных требований, трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате вступившего в законную силу соответствующего решения суда. В этом случае трудовой договор заключается в срок и на условиях, указанных в судебном решении о заключении трудового договора».

В связи с указанными дополнениями рекомендуется изменить ч. 6 ст. 64, ч. 1

и ч. 2 ст. 83 ТК РФ;

- с целью совершенствования правового регулирования труда дистанционных работников и распространения положений гл. 49.1. ТК РФ на все возможные варианты существования дистанционных отношений по трудоустройству у данного работодателя, предлагается изменить название главы 49.1. ТК РФ на «Особенности регулирования дистанционных отношений по трудоустройству у данного работодателя и труда дистанционных работников».

Кроме того, ст. 312.1. ТК РФ предлагается дополнить ч. 1 следующего содержания:

«Дистанционные отношения по трудоустройству у данного работодателя –отношения по трудоустройству у данного работодателя, в рамках которых лицо,поступающее на работу (в том числе на дистанционную работу) дистанционнымспособом, взаимодействует с работодателем вне места нахожденияработодателя, его филиала, представительства, иного обособленногоструктурного подразделения (включая расположенные в другой местности) сиспользованием информационно-телекоммуникационных сетей общего

пользования, в том числе сети «Интернет».

В связи с указанными изменениями также предлагается изменить ч. 4 ст. 312.1., ч. 2, ч. 3 и ч. 5 ст. 312.2. ТК РФ.

**Научная и практическая значимость работы.** Теоретические выводы
диссертационного исследования позволяют сформировать комплексное

представление об особенностях отношений по трудоустройству у данного работодателя. Впервые в науке трудового права исследованы такие проблемы, которые касаются исследования дистанционных отношений по трудоустройству у данного работодателя, отношений по трудоустройству у данного работодателя с участием частного агентства занятости (другого юридического лица), обоснования вывода о том, что трудоправовая информация о субъектах отношений по трудоустройству у данного работодателя является одним из объектов данных отношений, изучения информационных субъективных прав и юридических обязанностей субъектов отношений по трудоустройству у данного работодателя.

Содержащиеся в диссертационном исследовании предложения и

рекомендации могут найти практическое применение в правотворческой и правоприменительной деятельности, в учебном процессе и при разработке нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

**Достоверность результатов исследования** обеспечена применением современных методов научного познания, составивших в совокупности методологическую основу исследования; анализом широкого круга нормативных правовых актов Российской Федерации, иностранных государств, а также международных организаций; использованием значительного количества научных трудов ведущих ученых-юристов, исследовавших проблемы трудового права.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Уральского государственного юридического университета.

Основные положения и выводы диссертационного исследования

докладывались на IX Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Актуальные вопросы публичного права» (г. Екатеринбург, Уральская государственная юридическая академия, 2010 г.), X Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Актуальные вопросы публичного права» (г. Екатеринбург, Уральская государственная юридическая академия, 2011 г.), XI Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Актуальные вопросы публичного права» (г. Екатеринбург, Уральская государственная юридическая академия, 2012 г.), XII Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Эволюция российского права» (г. Екатеринбург, Уральский государственный юридический университет, 2014 г.)

Положения диссертации нашли отражение в опубликованных автором статьях.

**Структура диссертации** определена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих восемь параграфов, заключения, библиографии.

## Понятие пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения

Под «пределами» понимаются пространственные или временные границы чего-нибудь; то. что ограничивает собою что-нибудь". Для изучения этих границ представляется важным изначально рассмотреть сущность и дать характеристику самому ограничиваемому явлению, которым в нашем случае выступает осуществление права.

«Изучение проблем осуществления права самих по себе позволяет эффективно разрешать задачи, стоящие перед законодателем и участниками общественных отношений во многих сферах жизни» , однако в науке нет общепризнанного мнения о том, что представляет из себя этот процесс и какое место ему отводится в правовой действительности.

В теории права под осуществлением права понимают «процесс претворения права в жизнь, реальное воплощение содержания юридических норм в фактическом поведении субъектов»4.

Цивилисты дают следующие определения осуществлению гражданских прав: «реализация у право моченным лицом возможностей (правомочий), заключенных в содержании данного права»"; «основанная на волеизъявлении управомочешіого лица (или его представителя) реализация потеициальиои возможности, составляющей содержание субъективного гражданского права»6; «реализация тех возможностей, которые предоставляются законом или договором обладателю субъективного права» ; «обусловленное волеизъявлением управо моченного лица и обеспеченное системой гарантий превращение в действительность конкретной возможности, составляющей содержание субъективного гражданского права» и др.

В науке ірудового права также используется данная правовая категория. Об осуществлении трудовых прав и обязанностей писали С.Л. Иванов и Р.З. Лившиц". К.П. Уржинский рассматривал вопросы рационального осуществления трудовых прав и обязанностей . Об осуществлении трудовых прав пишут A.M. Лушников и М.В. Лушникова11. Е.В. Каплун осуществление работодателем субъективных прав определяет как совершение им действий по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных субъективных прав, в рамках регулятивных трудовых или иных непосредственно связанных с ними правоотношений1".

Можно заметить, что если в теории права речь идет о юридических нормах, то есть праве объективном, то, например, в гражданском праве при определении осуществления права имеются в виду7 права субъективные. По в науке используется и другое схожее понятие- «реализация права», определяемая как процесс воплощения правовых предписаний в поведении субъектов права13. Отсюда, первый вопрос, который представляется важным рассмотреть, будет посвящен соотношению понятий «осуществление права» и «реализация права».

Для нас решение данного вопроса важно по следующей причине: как известно, различают три формы реализации права соблюдение, исполнение, использование; к специфической форме правореализации относят применение права14. Если термины «реализации» и л осуществление» являются синонимами, то, говоря об осуществлении права, мы также должны иметь в виду различные формы этого процесса и их пределы, тем более что в науке выделяют пределы реализации и обязывающих норм". Такой подход может расширить предмет нашего исследования, и потому представляется важным определить суть рассматриваемого явления.

Для начала дадим лексическую характеристику обоих терминов. Слово «осуществить» в русском языке определяется как «привести в исполнение, воплотить в действительность» ; «реализовать» означает «осуществить, исполнить» . Как видим, их вполне можно считать синонимами.

В качестве синонимов термины «реализация» и «осуществление» используются и в юридической пауке. Например, отмечается, что «в синонимический ряд терминов "правореализация", "реализация права", "реализация норм права вполне допустимо включать терминологическую конструкцию "осуществление права"»15. В.А. Хохлов пишет, что «было бы правильно под осуществлением права понимать реализацию определенных возможностей, т.е. понятие "реализация права" может быть признано равнозначным понятию "осуществление права"»

В Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ) термины «осуществление права» и «реализация права» также часто используются как идентичные. Например, в ч. 1 ст. 164 ТК РФ гарантии определяются как «средства. способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление (выделено мной - Л.К.) предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений», а ст. 127 ТК РФ посвящена реализации (выделено мной - Л.К.) права на отпуск при увольнении работника. Ввиду того, что речь идет об уже возникших трудовых правоотношениях, в обоих случаях имеются в вид} права субъективные.

Исходя из сказанного, первая позиция о соотношении понятий «осуществление права» и «реализация права» заключается в признании их синонимами.

По есть и обратные мнения, которые можно отнести ко второй позиции о соотношении рассматриваемых понятий. Например, И.Е. Сенников пишет, что между реализацией норм объективного права и осуществлением субъективных прав и юридических обязанностей знак равенства ставить нельзя. Воплощение в социальной практике норм объективного права включаеі в себя не только реализацию субъективного права и юридических обязанностей в правомерном поведении, по и возникновение указанных прав и обязанностей. По этой причине автор говорит о возможности выделения реализации в объективном и субъективном смысле. Реализация права в объективном смысле представляет собой воплощение положений норм объективного права в регулируемых общественных отношениях, включая как возникновение, так и реализацию субъективных прав и обязанностей. Реализация права в субъективном смысле выступает в качестве процесса осуществления субъективных прав и исполнения юридических обязанностей, закрепленных нормами объективного права, в определенных правоотношениях"1"1. Соглашаясь с автором, отметим, что, действительно, вряд ли уместно ставить в один ряд действия субъекта по вступлению в правоотношение, только влекущие возникновение субъективных прав и обязанностей (реализация объективного права), и действия по воплощению уже имеющихся субъективных прав в рамках существующих правоотношений (осуществление субъективного права).

## Виды пределов осуществления прав сторонами трудового правоотношения

На наш взгляд, разделив понятия «содержание субъективного права» и «осуществление субъективно] ч) права», мы неминуемо придем и к разграничению понятий «пределы субъективного права» и «пределы осуществления права». Определяя возможности субъекта, закон устанакливает границы содержания права, а при определении порядка, способа осуществления этих возможностей устанавливаются пределы осуществления права. Таким образом, предел субъективного права --это предел возможностей субъекта, заложенных в содержании субъективного права, так как он может осуществить только то, что предоставлено ему субъективным правом; предел осуществления права это требования к процессу использования этих возможностей. Например, в ст. 81 ТК РФ приведен перечень оснований, по которым допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Закрепление этого перечня образует предел субъективного права работодателя на расторжение трудового договора по своей инициативе. Но сам процесс использования этих оснований па практике вызовет необходи мость CO6J іюдени я у cranoBJ ієн ны х трудовы м зако нодательетво м требований, которые уже будут образовывать пределы осуществления субъективного права.

Подводя итог вышесказанном} , отметим, что в юридической науке встречаются и иные правовые категории, близкие по «звучанию» к пределам осуществления субъективных прав, однако не совпадающие с ними по содержанию. I лавпым отличием является то, что пределы осуществления действую в моменты претворения в действительность принадлежащего лицу субъективного права, иные же правовые категории по большей части «изымают» у субъекта какие-то возможности либо ограничивают их перечень.

Представляется важным рассмотрение вопроса о правовых способах закрепления пределов осуществления трудовых прав. Приведенные ранее определения пределов осуществления субъективных прав позволяют нам констатировать, что они определяются либо как ориентиры правомерного поведения, либо как границы пользования предоставленными возможностями. По своей сути, оба варианта воздействуют на поведение субъекта, по различными способами.

На наш взгляд, «ориентиры правомерного поведения» устанавливаются посредством управомочивающих правовых норм, так как именно в них содержатся указания на цепи, которыми должны руководствоваться субъекты при осуществлении своих прав, а также определяются средства, способы и сроки для достижения ЭТИХ [[ЄЛЄЙ.

Например, ч. 2 ст. 99 ТК РФ говорит о возможности привлечения работодателем работника к сверхурочной работе в указанных в законе случаях с его письменного согласия. Данная норма, с одной стороны, предоставляет работодателю определенное право, с другой, устанавливает и пределы осуществления этого права путем указания на способ (с письменного согласия работника) и па основания, при наличии которых будет допустимо использование данного способа. Отсюда, в случае возникновения спора о правомерности привлечения работников к сверхурочной работе работодателю придется предоставить письменное согласие работников и документы, подтверждающие возникновение указанных в ч. 2 ст. 99 "ПС РФ обстоятельств.

Но «поведение гражданина является объектом регулирующего воздействия не только той нормы, которая наделяет лицо определенными правами, по и тех норм, которые возлагают па то же лицо какие-либо обязанности»105. Главное в содержании обязанностей- это указание на необходимость определенного поведения, поэтом}7 их можно считать одним из наиболее распространенных способов установления пределов осуществления субьективнвіх прав. При этом стоит иметв в виду, что не все обязанности устанавливают пределы осуществления права, а толвко те, которые определяют порядок, способы, сроки осуществления. Пределы, закрепленные с помощью обязанностей, можно выявить, если при анализе того или иного права использовать следующее правило: «При осуществлении своего нрава субъект должен...»106. Например, правильное применение средств индивидуальной защиты - юридическая обязанность работника (ч. 1 ст. 214 ТК РФ); обязанность же работника предупредить работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор в письменной форме не позднее чем за две недели устанавливает предел осуществления нрава на одностороннее расторжение трудового договора.

Наиболее резко і іредел ы осу п ECCTBJ ІЄН ИЯ субъекти вны х і [рав очерчиваются запретами, ведь именно посредством запрещающих норм определяются границы дозволенного субъекту поведения - он может делать все, что не нарушает установленных запретов. С.С. Алексеев отмечает, что с регулятивной стороны запреты выражаются «в юридических обязанностях пассивного содержания, т.е. в обязанностях воздерживаться от совершения действий известного рода. Таким образом, всякий запрет в праве юридическая обязанность»10 . Правда, не все исследователи согласны с данной точкой зрения. Например, Ы.Ы. Семенюта пишет, что «несмотря на очень тесную связь между собой, понятия запрета и юридической обязанности не совпадают1»100. Ы.Ы. Рыбушкин отмечает, что, «устанавливая запрет па совершение определенных действий, законодатель тем самым возлагает на субъекта обязанность воздерживаться от запрещенных действий. Но это не дает основания отождествлять запрет с дозволением или позитивным связыванием»109. Не вдаваясь в дискуссию по поводу тождества запретов и обязываний, отметим, что для целей нашего исследования мы

## Пределы осуществления прав работником

Однако законодательством не всегда четко обозначаются последствия Hecooj іюден ия сроко в у ВЄ/EOMJ ієн ия ил и не вы і юл нен ия обяза Н HOC1 И 110 уведомлению. "Гак, например, неоднозначно решается вопрос о возможности восстановления на работе работника, уволенного связи с истечением срока трудового договора без надлежащего уведомления. С одной стороны, поскольку в данном случае нарушается установленная законом процедура прекращения трудового договора и, соответственно, трудовые права работников, следует признать такое увольнение незаконным. Однако анализ судебной практики показывает обратное. Так, исходя из Определения Санкт-Петербургского городского суда от 23.05.2012 № 33-6551/ 2012, неуведомление или несвоевременное уведомление об увольнении в связи с истечением срока не является основанием для восстановления работника на работе; по несоблюдение уведомительной процедуры является нарушением трудового законодательства, а потому может служить основанием для компенсации морального вреда, причиненного работнику. Кроме того, суд указал, что «из содержания ч. 1 ст. 79 ТК" РФ во взаимосвязи с положениями ч. 4 ст. 58 ТК РФ следует, что работодатель утрачивает право расторгнуть с работником срочный трудовой договор при наступлении события, с которым связано истечение его срока, только в том случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока договора. Если же желание работодателя о прекращении трудового договора высказано до истечения срока трудового договора и приказ об увольнении издан ие позднее последнего рабочего дня, то увольнение является правомерным» .

На наш взгляд, подобные выводы не должны становиться общераспространенной практикой, потому что таким образом нивелируется значение срока уведомления о прекращении срочного трудового договора. По нашему мнению, невыполнение обязанности по уведомлению в установленные законом сроки должно трактоваться в пользу работодателя в совокупности с другими обстоятельствами дела, в частности, с причинами ненадлежащего уведомления работника и реальной возможностью продолжения трудовых отношений. В каждом конкретном случае необходимо исходить из того, почему не были соблюдены сроки уведомления, была ли реальная возможность проведения уведомительных мероприятий и, что самое главное, была ли сторона лишена возможности в полной мере защитить свои права в связи с ненадлежащим уведомлением (например, изменится ли ситуация, если работников предупредили о предстоящем сокращении не за два месяца, а за один месяц и двадцать дней).

Говоря о форме уведомительного акта, отметим, что он, как правило, должен быть составлено письменно (например, ч. 1 ст. 71, ч. 2 ст. 74, ч. 1 ст. 79, ч. 1 ст. 82 ТК РФ), а в некоторых случаях (например, ч. 3 ст. 123. ч. 2 ст. 1 80 ТК РФ) говорится о необходимости уведомления под роспись.

Законодатель предъявляет также требования к содержанию уведомительных актов и предписывает включать в них не только информацию о намерении адресата осуществить свое право (например, расторгнуть трудовой договор по собственному желанию или приостановить работ} в связи с задержкой выплаты заработной платы), но и указывать дополнительную информацию (например, ч. 2 ст. 74 ТК РФ говорит о необходимости указания в уведомлении об изменении определенных сторонами условий трудового договора не только на предстоящие изменения, по и па вызвавшие их причины). Наличие в уведомлении данных сведений влияет на законность уведомительной процедуры, и суды обращают внимание на содержание уведомительных актов" .

По соблюдение требований к форме и содержанию уведомительного акта можеі1 быть недостаточным для признания его надлежаще оформленным. "Гак, Верховный Суд РФ отметил, что уведомление, направленное истцу о расторжении с ним срочного трудового договора, не имевшее пи номера, пи даты, без указания наименования организации, и подписанное лицом, не имеющим полномочий на принятие решения от имени работодателя об увольнении работников, не может являться надлежащим извещением о предстоящем увольнении, даже несмотря на то, что ст. 79 ТК РФ ничего о реквизитах уведомления не говорит" . В этой связи при составлении уведомительного акта предпочтительно руководствоваться положениями ГОСТа Р 6.30.-200320" и включать в уведомление такие реквизиты, как автор документа, наименование адресата, вид документа, дата составления, регистрационный номер, заголовок, текст, подпись составителя.

Таким образом, уведомительные процедуры занимают важное место в системе пределов осуществления трудовых прав. Как справедливо отмечает М.С. Сагандыков, указанные сроки выступают в роли гарантий трудовых прав работников или хозяйственных интересов работодателей""".

Следующий элемент не указан R.H. Картапювым в содержании юридической деятельности, по мы считаем, что он также служит ограничителем свободы сторон трудового правоотношения при осуществлении своих прав, а потому относим его к пределам осуществления. Речь идет об основаниях, при наличии которых субъект может осуществить свое право. Например, работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ только при проводимой ликвидации организации; работник может уволиться по собственному желанию в срок, указанный в его заявлении, в случае зачисления в образовательную организацию (ч. 3 ст. 80 ТК РФ). Предел оснований призван ответить на вопрос, при наличии каких обстоятельств работник или работодатель могут осуществить свое право.

## Пределы осуществления прав по соглашению сторон трудового правоотношения

Следующим пределом выступают основания, при наличии которых осуществление работником своего права будет признано правомерным. Отсутствие достаточных основании, в свою очередь, чревато для работника негативными последствиями, что подтверждается судебной практикой. Например, С.В.П. было отказано в удовлетворении иска о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, денежной компенсации за задержку выплаты, задолженности по расчету при увольнении и компенсации морального вреда со ссылкой на то, что он без уважительной причины отсутствовал па рабочем месте, поскольку в указанный период работа, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, работодателем истцу не поручалась, соответственно, отсутствовали основания для отказа истца от выполнения работы в целях самозащиты трудовых прав315.

По эти же основания становятся юридическими фактами, влекущими возникновение обязанное работодателя по удовлетворению заявления работника. Проблема заключается в том. что возникновение или наличие данных оснований чаще всего известно только работнику, который и должен сообщить и подтвердить их перед работодателем для обоснования законности осуществления своего права. Обозначенную проблему можно «расширить» и в целом вести речь о необходимости подтверждения работником перед работодателем фактов обладания специальным правом или возможностью его одностороннего осуществления.

Так, Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней /иія ухода за детьми-инвалидами устанавливают, что для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет, по общем} правил}7, следующие документы: а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности. выданная бюро (главным бюро. Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы; б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида; в) свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком инвалидом; г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Более того, родитель (опекун, попечитель) песет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни, и обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней""6.

Для получения отпуска по уходу за ребенком в случае усыновления работник должен подать по месту работы заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности с предьявлепием решения или копии решения суда об установлении усыновления ребенка и приложить к нему копию свидетельства о рождении ребенка (детей). При усыноатении ребенка (детей) обоими супругами работником дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) супруга о том, что указанный отпуск им не используется или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, который ей предоставляется вместо отпуска по уходу за ребенком .

Правила о необходимое] и предоставлении документов можно встретить в руководящих Постановлениях Пленума Верховного Суда РФ. Например, в соответствии с п. 19 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 документами, подтверждающими право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, являются: свидетельство о рождении ребенка; документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ответчиком (трудовая книжка, приказ о приеме па работу и т.п.); заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и др.

В случае отсутствия правовой нормы или праворазъяснительного акта подобные правила вырабатываются кадровой практикой. Например, отмечается, что к заявлению об установлении неполного рабочего времени по просьбе работника «необходимо приложить документ, подтверждающий основание, в соответствии с которым работник требует установить ему неполное рабочее время (например, справку из женской консультации о беременности, о наличии иждивенцев, свидетельство о рождении ребенка, справку из органов местного самоуправления, ЖЭУ о составе семьи, листок нетрудоспособности по уход} за больным членом семьи, справку, подтверждающую факт установления инвалидности ребенка, документ о назначении опекуном и т.п.)» .