

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

К вопросу об определении предмета работодательского контроля.

Научный руководитель – Забрамная Елена Юрьевна

Садеков Ильдар Равилович

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический
факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: ildarsadekov@mail.ru

На данный момент российское трудовое законодательство не содержит легального определения работодательского контроля, однако заметим, упоминание о работодательском контроле можно встретить во многих главах Трудового кодекса РФ.

Так, в статье 15 ТК РФ, законодатель определяет трудовые отношения как «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции ... под ... контролем работодателя». Исходя из теологического толкования нормы не трудно заметить, что законодатель делает контроль со стороны работодателя одним из основных признаков трудовых отношений, закрепляя данный признак на законодательном уровне. Соответственно, если идти от обратной логической посылки, то отношения, в которых отсутствует элемент контроля со стороны работодателя, с точки зрения статьи 15 ТК РФ, нельзя считать трудовыми.

Однако в рамках анализа положений статьи 15 ТК РФ на наш взгляд происходит узкая интерпретация контроля. Так, законодатель в рамках определения трудовых отношений делает акцент на контроле выполнения трудовой функции («выполнении. ... трудовой функции. ... под контролем работодателя»).

При этом, выходя за рамки данной дискуссии положений статьи 15 ТК РФ, добавим, что, на наш взгляд, работодательский контроль осуществляется не только в рамках трудовых отношений, но и в иных непосредственно связанных с ними отношениях, указанных в статье 1 ТК РФ, то есть можно говорить о работодательском контроле в широком смысле, поэтому мы полагаем, что законодателю следует нормативно констатировать данный факт.

Также добавим, что законодатель, определяя понятие трудового договора в статье 56 ТК РФ, также использует схожую формулировку: «трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым ... работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию ... под контролем работодателя». Следовательно, контроль со стороны работодателя является одним из основных признаков не только трудовых отношений, но и трудового договора, что закреплено на законодательном уровне.

Здесь также заметим, что законодателем закрепляется работодательский контроль за выполнением работником трудовой функции, однако же в контексте определения трудового договора как соглашения данное упоминание о контроле является допустимым, в отличие от употребления работодательского контроля в рассмотренной нами выше статье 15 ТК РФ, где законодателю следовало указать, что работодательский контроль осуществляется в рамках трудовых отношений в целом.

При этом нам следует отметить следующий момент, так, статья 56.1 ТК РФ дает определение заемного труда, под которым понимается труд, осуществляемый работником. ... под контролем работодателя. В данной норме, как можно наблюдать, предметом (объектом) работодательского контроля выступает сам процесс труда в целом, осуществляемый работником, а не как указано в статье 56 ТК РФ выполняемая работником трудовая функция.

На наш взгляд наблюдается проблема отсутствия систематичности в определении предмета (объекта) работодательского контроля в ТК РФ.

При этом подтверждается наш вышеуказанный тезис о том, что контроль со стороны работодателя является неотъемлемым признаком не только трудовых отношений, но и трудового договора на законодательном уровне. Однако также отметим, что по нашему мнению речь идет об узкой нормативной интерпретации контроля в трудовых правоотношениях, что нуждается в законодательной корректировке.

Стоит также обратить внимание, что в научной литературе в области трудового права встречаются работы авторов, которые используют формулировку «контроль за работником». Исходя из такой формулировки выходит, что предметом работодательского контроля становится не трудовые правоотношения, а сам работник, а в некоторых контекстах и личность работника. Однако такой подход в первую очередь находит противоречие с конституционными нормами, например, часть 1 статьи 23 Конституции РФ закрепляет, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Также, согласно части 1 статьи 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускается. Также в отраслевых законах можно встретить нормы развивающие вышеуказанные положения Конституции РФ, например согласно пункту 8 статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», запрещается требовать от гражданина (физического лица) представления информации о его частной жизни, в том числе информации, составляющей личную или семейную тайну, и получать такую информацию помимо воли гражданина (физического лица), если иное не предусмотрено федеральными законами. Исходя из вышеизложенных норм, встает вопрос о том, насколько корректно в рамках отрасли трудового права использовать связку терминов «контроль за работником». Безусловно, использование данной связки зависит от контекста, так как речь может идти об описании злоупотребления прав со стороны работодателя. Однако мы полагаем, что указывать работника в качестве предмета работодательского контроля не совсем корректно.

На основании анализа ТК РФ можно отметить, что предметом работодательского контроля могут быть многие элементы трудового правоотношения. Выше нами было продемонстрировано, что законодатель прямо или косвенно указал, что работодательский контроль осуществляется: за трудовой функцией, осуществляемой работником (статья 15, 56 ТК РФ), за трудом в целом, осуществляемый работником (статья 56.1 ТК РФ), за количеством и качеством выполняемой работы (пункт первый части 1 статьи 86 ТК РФ), за выполнением требований охраны труда (часть 1 статьи 223 ТК РФ), за рабочим местом (статья 209 ТК РФ), за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты (абзац десятый части второй статьи 212 ТК РФ), за состоянием условий труда на рабочих местах (абзаце десятом части 2 статьи 214 ТК РФ, абзац четвертый части 4 статьи 224 ТК РФ), за безопасностью производства работ (абзац двадцать третий части 3 статьи 214 ТК РФ), за состоянием условий и охраны труда и соблюдением требований охраны труда (части пятой статьи 218 ТК РФ), за рабочим местом, территорией или объектом (статья 312.1 ТК РФ), за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений (статья 24 ТК РФ).

Отметим, что выше указаны предметы (объекты) работодательского контроля, которые поименованы законодателем, однако существуют и непоименованные законодателем в предметы (объекты) работодательского контроля, осуществляемые работодателем на практике, в большинстве своем они закреплены работодателем в локальных нормативных актах, в развитие норм федерального и регионального законодательства.

Соответственно, такое количество упоминания законодателем работодателям контрольного в различных аспектах наводит на мысль об проблеме отсутствия со стороны законодателя систематичности в изложении предмета (объекта) работодателям контрольного, а также о том, почему законодателем еще не была введена норма, закрепляющая общие положения о работодателям контроле наравне с общими нормами, регулирующими иные виды контрольного, которые были упомянуты нами выше (например, указанная нами выше норма о профсоюзном контроле в статье 370 ТК РФ).

Также работодателям контрольный, как в очередной раз показано, не ограничивается только трудовыми отношениями, но и осуществляется в рамках иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями. Поэтому ориентируясь на действующую российскую нормативную базу нельзя говорить о едином предмете работодателям контрольного, скорее можно говорить о вариативности и множественности предмета работодателям контрольного.