

Введение. Актуальность выбранной темы исследования в том, что на сегодняшний день нормы о гарантиях и компенсациях, содержащиеся в трудовом законодательстве, не обладают необходимой степенью систематизированности. Отсутствие единства в институте гарантий и компенсаций является особенностью его правового регулирования, которая на практике нередко порождает определённые проблемы в правоприменении. Кроме того, законодательное определение гарантий и компенсаций не учитывает всей специфики правоотношений, в рамках которых они предоставляются и используются. Как в науке, так и в судебной практике можно встретить случаи, когда компенсационные выплаты нередко упоминаются под видом гарантийных выплат. Нормы о гарантиях и компенсациях также иногда смешиваются с нормами института заработной платы. Всё это затрудняет выработку единой концепции о гарантиях и компенсациях в сфере труда, а также может повлечь нарушение имущественных прав и интересов лиц, рассчитывающих на получение определённых привилегий.

Правовая природа гарантий и компенсаций на данный момент в науке раскрыта не до конца. Наряду с этим, место гарантий и компенсаций в системе отрасли российского трудового права также остаётся неопределённым. Таким образом, актуальность выбранной темы исследования заключается в необходимости выработки предложений по эффективному разграничению правовых категорий в целях предотвращения их двоякого толкования.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ специфики правового регулирования гарантий и компенсаций в сфере труда.

Для достижения указанной цели необходимо разрешить следующие *задачи*:

- изучить понятие гарантий и компенсаций в трудовых отношениях и их классификации;

- оценить способы реализации и случаев предоставления гарантий и компенсаций в сфере труда;
- рассмотреть гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при заключении, изменении и расторжении трудового договора;
- исследование гарантий и компенсаций, связанных с обеспечением оплаты труда работников;
- проанализировать гарантии охраны труда работников.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе предоставления и использования гарантий и компенсаций в сфере труда.

В роли предмета выступают нормы трудового законодательства, регулирующие порядок предоставления и использования гарантий и компенсаций.

Методологической основой проводимого нами исследования послужил общенаучный диалектический метод познания общественных отношений, социальных явлений, норм законодательства о гарантиях и компенсациях в сфере труда.

Использовались такие методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, сравнительно-правовой и статистический методы. Работа выполнена на основе юридического и судебного толкования норм права.

Теоретической основой работы выступают научные труды специалистов-юристов, посвящённые изучению схожих вопросов.

Правовой основой исследования выступают Конституция РФ, международные нормативные акты, федеральные законы, подзаконные нормативно-правовые акты РФ и судебная практика.

Эмпирическую основу исследования составили материалы периодической печати и судебной практики.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, объединяющих пять параграфов, заключения и библиографического списка.

Основное содержание работы. В настоящее время трудовые отношения невозможны без предоставления работникам определённых гарантий и компенсаций. Они необходимы для обеспечения их социально-экономических прав на стадии заключения и расторжения трудового договора, а также в процессе осуществления трудовых функций. Использование гарантий и компенсаций влечёт возникновение особых правоотношений между работодателем и наёмным персоналом, укрепление которых является неотъемлемым средством поддержания уровня трудовых прав работников. Вместе с тем, они выступают составной частью трудовых правоотношений, являющихся предметом трудового права и имеют вспомогательный характер.

Основаниями для возникновения отношений по предоставлению гарантий и компенсаций выступают обстоятельства, которые установлены в законе, коллективном или трудовом договоре, соглашении, локальном нормативном акте. 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 требуется не всегда.

В качестве участников отношений, возникших в связи предоставлением гарантий и компенсаций, выступает сам работник и работодатель. К ним же могут относиться второстепенные лица, среди которых – государственные органы, привлёкшие работника к выполнению соответствующих

обязанностей, новый собственник имущества организации, члены семьи работника, определённые в коллективном договоре и др.¹

В соответствии со ст. 164 ТК РФ гарантии представляют собой средства, способы и условия обеспечения осуществления социально-трудовых прав работника. Они позволяют вступать в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и в дальнейшем осуществлять трудовые права. Компенсациями являются денежные выплаты, которые производятся в счёт возмещения работникам их затрат, возникших в связи с исполнением трудовых функций.

Гарантии и компенсации могут быть как общими, то есть действовать в тех условиях, в которых находятся все работники (при заключении трудового договора, оплате труда и др.), так и специальными, предоставляемые в случаях, перечисленных в ст. 165 ТК РФ.

К примеру, одним из проявлений гарантий может стать направление работника в служебную командировку. Согласно требованиям законодательства служебная командировка – это поездка на определенный срок в интересах и по распоряжению работодателя для реализации трудовой функции вне места постоянной работы работника. В связи со служебной командировкой работнику гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, в том числе возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Обратим внимание на некоторые проблемы, с которыми могут столкнуться работники при возмещении командировочных расходов. Так, к примеру, при компенсации стоимости проезда, в случае если работник направлялся к месту командировки на самолете, нужно помнить, что приобретение авиабилета в документарной или бездокументарной форме само по себе не является подтверждением факта использования услуги

¹ См.: Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. С. 68.

воздушной перевозки¹. Документальным подтверждением будет не только сам билет, но и посадочный талон².

К отдельным случаям предоставления гарантий и компенсаций относится переезд работника на работу в другую местность. Лицо, приглашённое на работу в другую местность, имеет право на предоставление работодателем, который его пригласил, работы на условиях, изложенных в письменном приглашении и недопустимость их ухудшения. Ему гарантируется сохранение заработка за время нахождения в пути и обустройства по новому месту жительства. Отметим, что гарантии и компенсации в связи с переездом в другую местность действуют только в отношении работников, применительно к которым оформлен перевод. В данном случае письменное согласие работника на перевод будет являться основанием для дальнейшего требования установленных законом гарантий и компенсаций.

Определённый набор гарантий и компенсаций также полагается работникам на время исполнения ими в рабочее время государственных или общественных обязанностей. Сюда относится осуществление избирательного права, выполнение депутатских обязанностей, явка в качестве свидетеля, участие в работе комиссий по назначению пенсий при органах местного самоуправления или в работе Общественной палаты и др. За такими работниками сохраняется место работы (должность), чего не сказано относительно среднего заработка. Однако действующим трудовым законодательством установлена компенсация, выплачиваемая государственным органом или общественным объединением, которое привлекло работника к исполнению соответствующих обязанностей.

¹ В.В. Семенихин Командировочные и иные аналогичные расходы (7-е изд., перераб. и дополнен.). - М.: "ИД "Гросс-Медиа": РОСБУХ, 2018. – С. 670.

² Письмо Департамента налоговой и таможенной политики Минфина России от 1 сентября 2016 г. N 03-03-07/50992 // "Экономика и жизнь" от 23 сентября 2016 г. N 37. С.24.

Отдельное внимание следует уделить гарантиям и компенсациям, возникающим у работников при реализации права на получение высшего образования. Данные гарантии возникают при получении высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, а также среднего профессионального образования.

Одной из центральных гарантий в этом направлении является предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной или государственной итоговой аттестации. Справедливости ради следует отметить, что предоставление данного отпуска является достаточно часто нарушаемой со стороны работодателя обязанностью.

На определённые гарантии и компенсации работник также может рассчитывать при вынужденном прекращении работы не по своей вине. В данном случае на работодателя возлагаются обязанности по выплате работнику не компенсаций, а гарантийных доплат, обеспечивающих сохранение обычной оплаты труда. Таким образом, гарантийные доплаты производятся тогда, когда работник не получает в полном объёме, например, при невыполнении норм выработки продукции, переводе на нижеоплачиваемую работу, освоении новых производств и др.¹

Ряд гарантий и компенсаций в ТК РФ установлен для случаев предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, который представляет собой направленный на восстановление работоспособности непрерывный отдых в течение ряда рабочих дней подряд. Во время нахождения в отпуске работнику гарантируется сохранение места работы. Из этого следует, что во время отпуска увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, не допускается. Наряду с

¹ См.: Адриановская Т.Л. Компенсации в праве социального обеспечения и в трудовом праве // Социальное и пенсионное право. 2014. № 4. С. 27-30.

этим, работнику гарантируется средний заработок, несмотря на то, что он не исполняет свои трудовые обязанности. В случае, если работники по каким-либо причинам не смогли воспользоваться отпуском, они вправе получить вместо него компенсацию, в том числе при увольнении по собственному желанию до даты предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков¹. В данном случае мы видим, что значение компенсации выражается в возмещении работнику не денежных, а временных и др. затрат (физических, моральных), которые работник понёс в результате отказа от ежегодного отпуска.

Ряд гарантий и компенсаций в ТК РФ установлен для случаев предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, который представляет собой направленный на восстановление работоспособности непрерывный отдых в течение ряда рабочих дней подряд. Во время нахождения в отпуске работнику гарантируется сохранение места работы. Из этого следует, что во время отпуска увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, не допускается. Наряду с этим, работнику гарантируется средний заработок, несмотря на то, что он не исполняет свои трудовые обязанности. В случае, если работники по каким-либо причинам не смогли воспользоваться отпуском, они вправе получить вместо него компенсацию, в том числе при увольнении по собственному желанию до даты предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков². В данном случае мы видим, что значение компенсации выражается в возмещении работнику не денежных, а

¹ См.: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Микляевой Екатерины Юрьевны на нарушение её конституционных прав положениями статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 № 2056-О // Доступ СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 29.09.2018).

² См.: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Микляевой Екатерины Юрьевны на нарушение её конституционных прав положениями статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 28.09.2017 № 2056-О // Доступ СПС «Консультант Плюс» (дата обращения: 29.09.2018).

временных и др. затрат (физических, моральных), которые работник понёс в результате отказа от ежегодного отпуска.

Заключение. Гарантии и компенсаций являются неотъемлемым средством поддержания уровня трудовых прав работников. Они обеспечивают создание благоприятных условий труда, возможность сохранения работником своего среднего заработка, места работы и должности, а также позволяют сбалансировать интересы сторон трудовых отношений.

В институте гарантий и компенсаций наблюдается отсутствие чёткого обособления однородных норм. По этой причине различные гарантии и компенсации смешиваются по своему предназначению с элементами трудовых правоотношений, которые они же и сопровождают.

При определении гарантий и компенсаций в законодательном определении речь идёт только о тех из них, которые предоставляются работникам. Мы считаем это не совсем правильным, поскольку ТК РФ предусматривает определённые гарантии и компенсации также в отношении работодателей.

Обязанность по обеспечению беспрепятственного осуществления гарантий и компенсаций может возлагаться на работодателя в случае направления работника в служебную командировку. Командировочные расходы, понесённые работодателем в связи с направлением работника на профессиональное обучение, являются самостоятельной группой расходов. Их возврат работодателю законодательством не предусмотрен.

Предоставление определённых гарантий и компенсаций может быть связано с переездом работника на работу в другую местность. Компенсациями здесь будут выступать возмещение затрат, связанных с переездом. Напротив, сохранение заработка на время переезда относится не к компенсационным, а к гарантийным выплатам.

Работодатель сохраняет за работником средний заработок на время выполнения им государственных или общественных обязанностей только тогда, когда работодателю будет предоставлено право на возмещение затрат за счёт средств соответствующего государственного органа или общественного объединения.

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, которые совмещают работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, среднего профессионального образования, распространяются только на лиц, получающих образование соответствующего уровня впервые.

При вынужденном прекращении работы не по своей вине на работодателя возлагается обязанность произвести в пользу работника определённые выплаты, которые по своему назначению относятся к гарантийным.

В период предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику гарантируется не только сохранение места работы, но и среднего заработка. В случае, если работник по каким-либо причинам не смог воспользоваться отпуском, он вправе получить вместо него денежную компенсацию, которая представляет собой возмещение временных затрат работника.

В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки работник вправе потребовать возмещения не полученного им за всё время задержки заработка. Такие выплаты являются скорее гарантийными, чем компенсационными.

Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при заключении, изменении и расторжении трудового договора должны наиболее полно это средства, способы, условия, денежные выплаты, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Трудовое законодательство гарантирует меры по охране труда работников, однако ошибки в области организации охраны труда многочисленны и многообразны, что объясняется как несоблюдением действующего законодательства, так и определенными пробелами в законодательстве.

Итак, проанализировав отдельные аспекты института гарантий и компенсаций в сфере труда, можно прийти к выводу, что он содержит в себе определённые пробелы, требующие их незамедлительного восполнения.