

Вопросы эффективности норм трудового права в рамках межотраслевых правоотношений

Аннотация. В статье обоснован авторский подход к определению эффективности норм трудового права в ключе межотраслевого правового регулирования и форм межотраслевого взаимодействия: совместное, субсидиарное и конкурирующее (коллизионное). На основе авторской концепции межотраслевого правового регулирования предложены решения теоретических и прикладных проблем координации норм трудового и налогового права в обеспечении полной и продуктивной занятости, формировании института социально-бытового обслуживания персонала, обеспечения здорового образа жизни и др.

Ключевые слова: эффективность норм трудового права, межотраслевое правовое регулирование, налоговое право.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2022-139-2-69-75>

Введение

Постановка проблемы: учение об эффективности норм трудового права связано с социально-правовыми исследованиями советских ученых-трудовиков второй половины XX века В.И. Никитинского, О.В.Смирнова и др. [5]. Социальная эффективность норм трудового права определялась как соотношение фактического результата действия правовой нормы и социально значимых целей, для достижения которых эта норма принята. Отметим, что и в современных исследованиях по трудовому праву обращение к теории эффективности норм трудового права приносит свои плодотворные результаты [3] Между тем на сегодняшний день очевидным пробелом в правовом познании эффективности норм трудового права остаются проблемы оптимизации межотраслевых связей трудового права как одного из определяющих факторов (усло-

вий) эффективности правовых норм. Порядок взаимодействия норм трудового права с иными отраслями права позволяет рассмотреть под особым углом вопрос эффективности трудо-правовых норм. Очевидно, что системность во взаимодействии различных отраслей права обеспечивает единство правовой системы государства, выступает условием ее эффективности в целом.

Методология

В качестве методологических и теоретических предпосылок к изучению поставленной проблемы рассмотрим эффективность норм трудового права на основе форм и способов межотраслевого взаимодействия трудового права, межотраслевого правового регулирования. Для начала ограничимся двумя важными замечаниями, ремарками. Во-первых, концепция межотраслевого правового регу-

лирования не отрицает самостоятельности и автономности трудового права, но при этом определяет системные межотраслевые связи данной отрасли, формы взаимодействия норм трудового права и иных отраслей права для достижения общих социальных целей. В этой связи под межотраслевым правовым регулированием следует понимать правовой механизм реализации норм различной отраслевой принадлежности, объединенных единой целью и смежным (общим) предметом правового регулирования. Полагаю, что к основным формам такого межотраслевого регулирования следует отнести: совместное (паритетное) регулирование, субсидиарное правовое регулирование и конкурентное (коллизийное) [1,2].

Второе замечание связано с концепцией комплексных отраслей и институтов права. Не вдаваясь в данную дискуссию, отметим, что предлагаемая теория межотраслевого правового регулирования «не льет воду на эту мельницу». Как раз наоборот, дает новые аргументы в обоснованности конструкции комплексных отраслей права. Комплексным может быть только законодательство. В этой части теория межотраслевого регулирования и составляет основу для разработки комплексных нормативно-правовых актов, в рамках которых «сотрудничают» нормы различной отраслевой принадлежности, имея общий (или смежный) предмет правового регулирования и общую социальную цель. Ярким примером может служить закон о занятости, объединяющий нормы трудового права, административного права, права социального обеспечения.

Обсуждение

Поскольку в рамках данной статьи заявлены не только вопросы теории, но и практики, то остановимся на некоторых проблемах системного взаимодействия норм трудового права и норм налогового права с выходом на оценку эффективности этих норм.

Прикладные и прогностические аспекты исследования. Начнем с анализа упомянутой социальной проблемы занятости населения.

Достижение продуктивной и полной занятости - эта цель заявлена как на международно-правовом уровне (например, Конвенция МОТ №122 «О политике в области занятости» 1964 г.), так и российского законодательства о занятости, коллективных соглашениях. Для ее достижения особая роль отводится межотраслевому взаимодействию, в нашем ракурсе исследования, трудового и налогового права. Отметим два весьма показательных примера такого взаимодействия, касающихся заемного труда (трудовые договоры о предоставлении труда работников (персонала) и самозанятых лиц. По сути, в эти две отрасли были призваны решать эту проблему совместными усилиями, но каждая своими правовыми средствами. Иными словами, речь идет о совместном межотраслевом правовом регулировании отношений в сфере труда.

Однако практика преподнесла «сюрпризы» несистемного межотраслевого взаимодействия, которое «тайло угрозы» конфликтного конкурентного (коллизийного) межотраслевого правового регулирования трудового и налогового отраслей права. Так, глава 25 Налогового кодекса РФ «Налог на прибыль» (глава введена ФЗ от 06.08.2001 №110-ФЗ) фактически легализовала заемный труд, допуская отнесение на расходы организации затраты в связи с заключением трудовых договоров на основании заемного труда. Между тем в ТК РФ соответствующая глава 53.1, посвященная договору о предоставлении персонала, появилась значительно позднее, только в 2014 году. До названной даты заемный труд был вне правового поля действующего трудового законодательства, что свидетельствовало о правовой неопределенности в регулировании таких трудовых отношений. Отметим, что и выбранный законодателем способ устранения пробела в трудовом праве вызывает вопросы. Дело в том, что одновременно с главой 53.1 была внесена в ТК РФ и новая статья 56.1 о запрете заемного труда по принципу: «заемный труд запрещен, но если очень хочется, то обращаемся к главе 53.1 ТК РФ».

Другим примером несистемного межотраслевого регулирования трудового и налогового права, которое также требует

особого внимания нашего законодателя - это правовой статус самозанятых лиц. Вновь «застрельщиком» выступило налоговое право. Был объявлен правовой эксперимент, который проводится до 2028 года во всех регионах России по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход». Особо следует отметить, что получить статус самозанятого по российскому законодательству и трудящиеся ЕАЭС.

Основная цель налогово-правового регулирования труда самозанятых лиц - это, конечно, как и в первом случае, обеспечение обязанности по уплате налога. Но не исключается и сопутствующая цель - легализация «теневого» (неформальной) занятости и в конечном итоге обеспечение полной и продуктивной занятости. Между тем самозанятое лицо - человек, самостоятельно занятый трудом по оказанию услуг в рамках договоров гражданско-правового характера, в том числе в форме индивидуального предпринимательства (Межгосударственный стандарт по безопасности труда (ГОСТ 12.0.004-2015). Названные лица не имеют работодателя и не привлекают наемных работников по трудовому договору. Формальным критерием самозанятости является постановка на налоговый учет в качестве самозанятого лица. Читатель спросит, а при чем здесь трудовое право? В чем заключается «угроза» трудовым отношениям с легализацией самозанятых лиц? Эта «угроза» весьма реальна в связи с возможными намерениями работодателей «перевести» своих работников с трудового договора в категорию самозанятых лиц, тем самым существенно сократить свои социальные расходы. Например, сравним так называемую категорию «домашних работников». Это могут быть самозанятые лица, оказывающие услуги физическому лицу для личных, домашних или иных подобных услуг (услуги по уходу за детьми и инвалидами, по уборке жилых помещений, территорий и т.д.), находящиеся на режиме налогообложения профессионального дохода. Это могут быть и наемные работники на основании трудового договора, заключенного с работодателем-физическим лицом (гл.48 ТК РФ). Конкурирую-

щее межотраслевое регулирование налицо, и эта конкуренция вряд ли будет в пользу трудовых отношений, учитывая дополнительные обязанности работодателя-физического лица по оформлению такого трудового договора, уплате социально-страховых взносов и перечислению налога на доходы физических лиц в качестве налогового агента.

Результаты

Таким образом, распространение нетипичных форм трудовой занятости (гл.48; 48.1; 49; 49.1; 53.1 ТК РФ), особенно в форме удаленного труда во многом поспособствует реализации этой угрозы. Ее пресечение предполагает обращение к институту изменения квалификации гражданско-правового договора на трудовой договор, к презумпции трудовых отношений на основании ТК РФ (ст.19.1 ТК РФ). Однако здесь действует в значительной степени принцип «спасение утопающего - дело рук самого утопающего», т.е. обращаться за защитой в суд, органы государственной инспекции труда должен сам работник, бремя доказывания тоже ложится на него. Отчасти «спасает ситуацию то, что неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений трудовыми толкуются в пользу наличия этих отношений.

Буквально несколько слов скажем в отношении института изменения юридической квалификации договора в трудовом праве. По сути мы имеем дело, как правило, с притворными сделками. Но наш законодатель не счел возможным применение цивилистической конструкции недействительности договора. В рамках межотраслевого субсидиарного регулирования он обратился к публично-правовой конструкции, которая используется в налоговом праве - это изменение юридической квалификации договора (ст.45 НК РФ). Эта юридическая конструкция предполагает, во-первых, конкретную цель, во-вторых, способ такой перекалфикации договора. Применительно к трудовому праву эта юридическая конструкция означает следующее. Изменение юридической квалификации

гражданско-правового договора на трудовой в целях регулирования трудовых отношений, средствами (способом) трудового права, а именно, на основе признаков трудового правоотношения (личностный, организационный и имущественный), указанных в ТК РФ (ст.15). Эти признаки позволяют реализовать такой способ квалификации договоров как приоритет «существа над формой» договора.

В контексте совместного межотраслевого регулирования нельзя не отметить и попытки налогового законодателя противодействовать злоупотреблениям работодателей в отношении «перевода» работников в самозанятые лица. Так, ст. 6 Закона № 422-ФЗ исключает доход от оказания (выполнения) физическими лицами услуг (работ) по гражданско-правовым договорам при условии, что заказчиками выступают работодатели указанных физических лиц или лица, бывшие их работодателями менее двух лет назад из объекта налогообложения налогом на профессиональный доход. Однако эффективность данной налоговой нормы под вопросом.

Рассмотренные выше примеры межотраслевого правового регулирования трудового и налогового права для достижения цели полной и продуктивной занятости населения ставят на повестку дня вопрос о зарождении новой отрасли права XXI века, а именно, права занятости. Актуализирует эту проблему и широкое распространение нетипичных форм занятости, в том числе нетипичных трудовых договоров, которые существенно отдаляются от юридической конструкции типичного трудового договора, обоснованной еще отцом-основателем отечественного трудового права Л.С.Талем (1866-1933) [7]. Кроме того, следует обратить внимание на Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018-2020 гг. которым предусматривалось проведение консультации по вопросу вариативности формирования и реализации пенсионных прав самозанятыми гражданами. Иными словами, судьба самозанятых лиц стала предметом защиты в рамках социаль-

но-партнерских механизмов трудового права (ст.23-27 ТК РФ).

Но это утверждение носит футурологический вероятностный характер, поэтому вернемся к современным реалиям, а именно, к проблемам совершенствования действующего трудового законодательства, развитию отрасли трудового права в «содружестве», системном взаимодействии с другими отраслями права, в том числе с налоговым правом. В этой части представляет интерес обоснование необходимости разработки нового института трудового права социально-бытового обслуживания персонала. Так, М.В.Молодцов писал, что одним из главных недостатков ТК как основного трудового закона России является то, что отношения по социально-бытовому обслуживанию работников в нем вообще не упомянуты и лишь отдельные вопросы урегулированы в разделе X «Охрана труда» ТК РФ [4]. Подчеркнем, что МОТ не оставила без внимания эту проблему. Рекомендация МОТ №129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» дает ориентиры в отношении данного института, где под социально-бытовым обслуживанием персонала понимается медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д., предоставляемые работодателем.

Сегодня у нас много говорят и пишут о социальной ответственности бизнеса и социальных расходах работодателя на социальное обслуживание работников (социальные выплаты, социальные услуги). Между тем в ТК РФ в статье 21, посвященной основным правам работника, не нашлось места для права работника на социально-бытовое обслуживание. Однако в статье, посвященной обязанностям работодателя, указана в общей формулировке обязанность обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей. Кроме того, ст. 223 ТК РФ возлагает на работодателя санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников (оборудование помещений для приема пищи, комнат для отдыха в рабочее

время и психологической разгрузки и другое) в соответствии с требованиями охраны труда. За исключением этих требований по охране труда во всех остальных случаях речь идет скорее о праве работодателя или декларативной обязанности. Вероятно, наш законодатель, полагает, что все работодатели «разумны», «хоят и лелеют своих работников», поэтому вполне достаточно социально-партнерского и локального уровней правового обеспечения названного права. Но эффективность локальных и коллективно-договорных норм, обеспечивающих социальное обслуживание за счет средств работодателя, оставляет желать большего. Следующим шагом стало бы хотя бы рамочное правовое регулирование путем легализации в статье 21 ТК РФ права работника на социально-бытовое обслуживание за счет средств работодателя в случаях, предусмотренных федеральным законом для отдельных категорий работников, а для остальных в коллективно-договорном и локальном порядке. Причем речь должна идти не об узком понимании только бытовых нужд работника, а об обеспечении его социальных потребностей как в связи с исполнением трудовых обязанностей, так и вне зависимости от исполнения трудовых обязанностей.

Эта социально-значимая цель обеспечивается на сегодняшний день в основном правовыми средствами налогового права. В НК РФ признаются в целях исчисления налога на прибыль социальные расходы работодателя в их широком значении, а именно, все эти расходы подразделяются на два вида: связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и не связанные с исполнением работником трудовых обязанностей. Речь идет о социальных расходах работодателя как предусмотренных законодательством, так и коллективными договорами, локальными нормативными актами. Так, согласно НК РФ (ст.255) при исчислении налога на прибыль к расходам на оплату труда также отнесены бесплатно предоставляемые работникам коммунальные услуги, питание, продукты, жилье (при условии, что они составляют оплату труда в натуральной форме, т.е. являются частью системы оплаты труда, за исключением случаев

обязанности работодателя по действующему законодательству, напр., лечебно-профилактическое питание во вредных условиях труда). Перечень прочих расходов (ст.264) открытый и позволяет учесть в целях налогообложения прибыли расходы на обеспечение нормальных условий труда. Например, письма Минфина РФ, судебная практика к таким прочим расходам относит приобретение работодателем кондиционеров в служебные помещения, кулеров с питьевой водой; чай, кофе, сахар и др.

Особо следует отметить признание налоговым законодателем социальных расходов работодателя, которые непосредственно не связаны с исполнением работниками трудовых обязанностей, но уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль. К таким расходам НК РФ причисляет расходы по возмещению затрат работников по уплате процентов по займам на приобретение и строительство жилья; расходы на оплату туристических путевок, санаторно-курортного лечения и отдыха на территории России для работника, его супруги или супруга, родителей, детей и подопечных до 18 лет, не более 50 000 рублей в совокупности за год на каждого человека; расходы по взносам на добровольное медицинское страхование работников, заключаемые на срок не менее 1 года, а также иные расходы (выплаты), если они предусмотрены трудовым и (или) коллективным договором в пользу работника (перечень открытый).

Выводы

Таким образом, формирование института трудового права «Социально-бытовое обслуживание персонала» формируется благодаря нормам налогового права в рамках межотраслевого правового регулирования.

Еще один важный аспект содержательного наполнения рассматриваемого института трудового права требует нашего внимания. Федеральным законом от 21.11.2011 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» заявлено о необходимости «...создания условий для ведения здорового образа

жизни, в том числе для занятий физической культурой и спортом» (ст.30). В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018-2020 гг. социальные партнеры брали на себя обязательства «содействовать распространению опыта реализации корпоративных социальных программ предприятий в интересах работников по сохранению и укреплению здоровья, созданию условий для здорового образа жизни». Никаких «подвижек» в этом направлении на уровне ТК РФ, к сожалению, мы не наблюдаем. Между тем, очевидно, что следует в упомянутых статьях ТК РФ (ст.21; 22) раскрыть содержание прав работника и обязанностей работодателя по социально-бытовому обслуживанию работников, в том числе, и созданию условий для занятия физической культурой и спортом. Тем более, что к этому имеются правовые основания, а именно, Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 N 181н.). Этот перечень предусматривает компенсации работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях; организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату

труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом. Но этот перечень содержит всего лишь рекомендации, которые могут быть обличены в норму права в коллективных договорах, локальных нормативных актах. Однако работодатель не особо заинтересован в реализации указанных рекомендаций по обеспечению здорового образа жизни работника. Здесь ситуация принципиально изменилась. Согласно НК РФ (ст.270) не учитываются в качестве расходов по налогу на прибыль: приобретение спортивного инвентаря для работников в целях реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах; возмещение работникам расходов на занятия спортом, в том числе на оплату занятий работников в спортивных секциях, кружках (клубах), приобретение спортивного инвентаря; устройство, реконструкцию и содержание помещений и площадок для занятий физкультурой. Логику законодателя в этом случае трудно чем-либо объяснить, может быть только в контексте грядущих новелл гл.23 НК РФ, согласно которым налогоплательщику-работнику при исчислении налога на доходы физических лиц предоставляется льгота (социальный вычет) в отношении расходов на физкультурно-оздоровительные услуги.

Список литературы

1. Лушникова М.В. Межотраслевые связи трудового права // Вестник Ярославского государственного университета. Гуманитарные науки. 2017. №3. С.50-54;
2. Лушникова М.В. Трудовое право в системе отраслей российского права: оптимизация межотраслевых связей //Формирование и развитие отраслей права в исторических и современных реалиях. М.: Юрлитинформ, 2020. Т.3. 448 с.
3. Лютов Н.Л. Эффективность норм международного трудового права. М.: Проспект, 2014. 328 с.
4. Молодцов М.В, Головина С.Ю. Трудовое право России. М.:Норма, 2003. 640 с.
5. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юрлит, 1971. 246 с.
6. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. М.:Юрлит, 1968. 184 с.
7. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. Общее учение. Я- рославль: Тип. Губ.правления, 1913. - 422 с.

М.В. Лушникова

П.Г. Демидов атындағы Ярославль мемлекеттік университеті, Ярославль, Ресей

Салааралық құқықтық қатынастар шеңберіндегі еңбек құқығы нормаларының тиімділігі мәселелері

Аңдатпа. Мақалада салааралық құқықтық реттеу және бірлескен, субсидиарлық және бәсекелес (коллизиялық) салааралық өзара іс-қимыл нысандары негізінде еңбек құқығы нормаларының тиімділігін айқындауға авторлық көзқарас негізделген. Салааралық құқықтық реттеудің авторлық тұжырымдамасы негізінде толық және өнімді жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуде, қызметкерлерге әлеуметтік-тұрмыстық қызмет көрсету институтын қалыптастыруда, салауатты өмір салтын қамтамасыз етуде және т.б. еңбек және салық құқығы нормаларын үйлестірудің теориялық және қолданбалы проблемаларын шешу ұсынылды.

Кілт сөздер: еңбек құқығы нормаларының тиімділігі, салааралық құқықтық реттеу, салық құқығы.

M.V. Lushnikova

P.G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia

Issues of the effectiveness of labor law norms within the framework of inter-sectoral legal relations

Abstract. The article justifies the author's approach to determining the effectiveness of labor law norms in the key of intersectoral legal regulation and forms of intersectoral interaction: joint, subsidiary, and competing (conflict). Based on the author's concept of intersectoral legal regulation the article highlights solutions to theoretical and applied problems of coordinating labor and tax law norms in ensuring full and productive employment, forming the institute of social services for personnel, ensuring a healthy lifestyle, etc.

Keywords: efficiency of labor law norms, inter-sectoral legal regulation, tax law.

References

1. Lushnikova M.V. Mezhotraslevye svyazi trudovogo prava // Vestnik Yaroslavl'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki. 2017. №3. S.50-54;
2. Lushnikova M.V. Trudovoe pravo v sisteme otraslej rossijskogo prava: optimizaciya mezhotraslevykh svyazej //Formirovanie i razvitie otraslej prava v istoricheskikh i sovremennykh realiyah. M.: YUrlitinform, 2020. T.3. 448 s.
3. Lyutov N.L. Effektivnost' norm mezhdunarodnogo trudovogo prava. M.: Prospekt, 2014. 328 s.
4. Molodcov M.V., Golovina S.YU. Trudovoe pravo Rossii. M.:Norma, 2003. 640 s.
5. Nikitinskij V.I. Effektivnost' norm trudovogo prava. M.: YUrlit, 1971. 246 s.
6. Smirnov O.V. Effektivnost' pravovogo regulirovaniya organizacii truda na predpriyatii. M.: YUrlit, 1968. 184 s.
7. Tal' L.S. Trudovoj dogovor. Civilisticheskoe issledovanie. CH.1. Obshchee uchenie. Yaroslavl': Tip. Gub. Pravleniya, 1913. 422 s.

Сведения об авторе:

Лушникова М.В. - доктор юридических наук, профессор кафедры трудового и финансового права Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова, Ярославль, Россия.

Lushnikova M.V. - Doctor of Law, Professor of the Department of Labor and Financial Law, P.G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia.