

УДК 349.2

**КОЛЛИЗИИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

**М.М.Шпак, ст.преподаватель,  
8(8422) 55-95-25, mm.shpak@mail.ru  
ФГБОУ ВО Ульяновский ГАУ**

**Ключевые слова:** *Трудовой кодекс Российской Федерации, коллизия, закон, защита трудовых прав.*

*Статья посвящена актуальности исследования коллизий норм трудового законодательства. Рассматривается пример судебной практики по защите нарушенных трудовых прав вследствие незаконного увольнения работника.*

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ введен в действие с 1 февраля 2002 года и, являясь основным источником трудового права, устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства, закрепляет правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Отдельные главы закона посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан: несовершеннолетних, педагогических работников, тренеров и спортсменов, вахтовиков и других. С целью приведения в соответствие прав и интересов работников и работодателей нормы Трудового кодекса неоднократно редактировались и изменялись. Однако анализ действующего трудового законодательства Российской Федерации и правоприменительной практики дает основание утверждать о наличии пробелов и коллизий правовых норм в трудовых правоотношениях.

Коллизией является наличие противоречий между нормативно-правовыми актами действующего законодательства. Актуальность исследования коллизий норм трудового права обусловлена недостаточной эффективностью современных механизмов устранения пробелов и коллизий в сфере трудовых отношений.

Примером очевидной коллизией норм трудового права является противоречие ст. 284 ТК РФ, регулирующей продолжительность рабочего времени при работе по совместительству и ограничивающей продолжительность работы по совместительству 4 часами в день, с ч. 2 ст. 282

ТК РФ, допускающей заключение трудовых договоров по совместительству с неограниченным числом работодателей. Таким образом, с одной стороны, законодатель строго регулирует, чтобы совместитель не перерабатывал у одного работодателя более 4 часов в день, а с другой — он не ограничивает количество работодателей.

В правовом государстве между Конституцией РФ и действующими федеральными законами, законами субъектов Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами должно быть точное соответствие. К сожалению наличие пробелов и коллизий в действующем российском трудовом законодательстве определяется анализом судебной практики по делам о защите нарушенных трудовых прав работников.

В 2016 году вступили в силу поправки в Трудовой кодекс РФ, которые устанавливают обязательное применение профессиональных стандартов. Согласно статье 195.1 Трудового кодекса РФ профессиональный стандарт — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

С 1 января 2020 года требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения трудовой функции в государственных организациях должны соответствовать утвержденным профессиональным стандартам. В этой связи работодатели вынуждены автоматически увольнять работников, имеющих несоответствие по стажу и образованию.

14 ноября 2018 года Конституционный Суд Российской Федерации рассмотрел в открытом заседании дело в связи с жалобой гражданки И.В. Серегинной о проверке соответствия Конституции РФ статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и признал данную норму неконституционной. В рамках рассмотрения жалобы И.В. Серегинной, уволенной с должности воспитателя детского сада в связи с тем, что она не соответствует требованиям, предъявляемым к образованию педагогических работников частью 1 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», установлено, что она непрерывно проработала в детском саду воспитателем 11 лет, имея неполное высшее образование. За это время повышала квалификацию, прошла несколько аттестаций, награждалась грамотами и дипломами, получала благодарности от руководства. Однако летом 2017 г. Ирину Серегину уволили со ссылкой на ст. 46 Закона об образовании в РФ, согласно которой к педагогической деятельности допускаются лишь лица с высшим или средним профессиональным образованием.

Суды первой и второй инстанций не приняли во внимание доводы И.Серегинной о том, что после вступления в силу в 2013 года Закона об образовании она продолжала работать, и работодатель, зная о наличии у нее незаконченного высшего педагогического образования, не предъявлял к ней никаких претензий.

В своем решении Конституционный Суд РФ делает ссылку на письмо Минтруда России от 22.04.2016 № 14-3/В-381, которое определяет условия оценки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе аттестационной комиссией. Согласно указаниям Минтруда России при применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, которые не имеют специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие практическим опытом и качественно выполняющие возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие стаж работы и специальную подготовку.

Целью введения в действие профессиональных стандартов не является увольнение с работы лиц, не соответствующих квалификационным требованиям профстандарта, но успешно выполняющих свои трудовые обязанности. Решение вопроса о продолжении трудовых отношений должно осуществляться с учетом аттестации оценки способности работника выполнять порученную ему работу.

Вместе с тем, письмом Минтруда России от 06.06.2017 г. № 14-2/10/В-4361 «По вопросам внедрения профессиональных стандартов и приведения наименования должностей в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» также определены особенности применения профессиональных стандартов. Следует иметь ввиду, что внедрение профессионального стандарта не может быть основанием для изменения условий заключенного трудового договора по инициативе работодателя. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Согласно п. 3 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель вправе расторгнуть трудовой договор в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Действующий Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих предусматривает исключения для лиц, не отвечающих квалификационным требованиям к уровню образования, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих в полном объеме и качественно возложенные на них должностные обязанности. Однако профессиональный стандарт таких исключений не содержит.

Правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации заключается в том, что изменения правового регулирования на основе формальных критериев не должно допускать изменения правового положения граждан, длительное время состоящих в трудовых отношениях и успешно осуществляющих профессиональную деятельность. Согласно Конституции Российской Федерации, государство обязано гарантировать таким гражданам, уважение достоинства и трудовой чести.

Норма ч. 1 ст. 46 Закона об образовании направлена на исключение замещения соответствующих должностей в образовательных организациях лицами, не имеющими необходимой профессиональной подготовки. Следовательно, установленные ею требования должны применяться при решении вопроса о приеме на работу. При этом согласно п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Минобрнауки от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняется возможность назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц без среднего профессионального или высшего образования. Такое назначение осуществляется в порядке исключения по рекомендации аттестационной комиссии.

Следует отметить, что гражданка И.В. Серегина, считая свое увольнение незаконным, обращалась за защитой нарушенных трудовых прав в суды первой и второй инстанций, которые отказали в удовлетворении ее исковых требований. Постановлением Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 года № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» вышеуказанная норма признана не соответствующей Конституции Российской Федерации. Данное Постановление является окончательным, обжалованию не подлежит, вступает в силу со дня провозглашения и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами. Таким образом, вышеуказанный источник российского права не позволит злоупотреблений со стороны работодателя в виде возможности отказывать в заключении трудового договора, с лицом, не обла-

дающим необходимыми требованиями профессионального стандарта.

В настоящее время необходима дальнейшая оптимизация трудового законодательства с целью ликвидации имеющихся в нем пробелов и коллизий, что в конечном итоге будет способствовать усилению правовой защищенности всех субъектов в сфере трудовых правовых отношений.

*Библиографический список:*

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // <http://www.consultant.ru>
2. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 года № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»// <http://www.consultant.ru>
3. Письмо Минтруда РФ от 22.04.2016 № 14-3/В-381// <http://www.consultant.ru>
4. Письмо Минтруда РФ от 06.06.2017 г. № 14-2/10/В-4361 «По вопросам внедрения профессиональных стандартов и приведения наименования должностей в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // <http://www.consultant.ru>

## CONFLICTS IN LABOR LEGISLATION

*Shpak M.M.*

**Key words:** *Labor code of the Russian Federation, conflict, law, protection of labor rights.*

*The article is devoted to the relevance of the study of conflicts of labor legislation. An example of judicial practice on the protection of violated labor rights due to illegal dismissal of an employee is considered.*