

ИНТЕРВЬЮ



«Я не думал, что буду заниматься наукой. Просто хотел стать юристом»

Юрий Петрович Орловский, д. ю. н., профессор, ординарный профессор, профессор-исследователь, научный руководитель Высшей школы юриспруденции НИУ ВШЭ, член научно-консультативного совета при Верховном суде РФ, заслуженный деятель науки РФ, рассказал о современных тенденциях в обучении юридической профессии, спорных судебных решениях и перспективах развития трудового права.

О ВЫБОРЕ ПРОФЕССИИ

— **Юрий Петрович, спасибо за то, что согласились дать интервью нашему журналу. Это большая честь для нас. Вы в юриспруденции более 60 лет. Вы потомственный юрист?**

— У нас в семье никто не занимался юриспруденцией. Мой выбор был самостоятельным. В юности я очень увлекался юридической литературой, читал Кони и других известных юристов, которые защищали интересы людей. И мне хотелось в этом участвовать. Тогда я не думал, что буду заниматься наукой. Просто хотел стать юристом.

— **Почему выбрали трудовое право?**

— Я поступил на юридический факультет МГУ, где была развита система научных кружков, и записался в кружок по трудовому праву. Вел кружок Константин Петрович Горшенин. Он был в то время министром юстиции СССР. Не знаю, каким он был министром, но преподавателем был замечательным. Константин Петрович работал индивидуально с каждым студентом. Когда я пришел на заседание кружка, мне сразу поручили выступить с докладом «Конституция СССР и основные

принципы трудового права». Доклад преподавателю понравился. Возможно, это меня так приободрило, что я стал постоянно ходить на заседания кружка и регулярно делать доклады по трудовому праву. Поэтому, когда встал вопрос о том, какую тему выбрать для дипломной работы, у меня сомнений не было.

О ТОМ, КАК УЧАТ ЮРИСТОВ

— **У вас в Высшей школе юриспруденции есть магистерская программа «Правовое обеспечение управления компанией и персоналом». Знаю, что в нее недавно добавили блоки по корпоративному, договорному, налоговому праву и даже по арбитражному процессу. С чем это связано?**

— Я не был инициатором этих новелл. Но думаю, что, принимая решение о новых учебных курсах, исходили из желания расширить объем знаний магистров, которые на практике встречаются с весьма распространенным мнением, что с некоторыми категориями работников, например с руководителями организаций, заключается не трудовой, а гражданский договор.

Высшая школа юриспруденции НИУ ВШЭ

Образована в 2010 году как структурное подразделение НИУ ВШЭ.

Первая на постсоветском пространстве юридическая бизнес-школа, центр корпоративного обучения, экспертизы и консалтинга национального уровня.

Более 300 слушателей ежегодно проходят обучение по 18 программам.

Ключевые направления деятельности: юридический менеджмент и бизнес-право; управление человеческими ресурсами и C&B; производственный менеджмент; управление спортивной индустрией и фитнес-менеджмент. Единственный российский участник Международной сети университетов FIFA/CIES, реализует программу «Спортивный менеджмент — Executive Programme in Sports Management».

— **Новая редакция п. 4 ст. 53 ГК предусматривает, что отношения между юристом и лицами, входящими в состав его органов, регулируются ГК и законами о юристах.**

— Да, но вывод ТК о том, что договор с руководителем организации носит трудовой характер, коррекции не подлежит. Это положение отражает объективный факт, связанный с исполнением руководителем функции единоличного исполнительного органа: распоряжаться имуществом организации в порядке и пределах, установленных законодательством и иными нормативными актами, заключать гражданско-правовые договоры и пр.

Что касается прав и обязанностей руководителей как наемных работников, то они осуществляются в соответствии с нормами трудового законодательства, поэтому отношения руководителей с работодателями возникают путем заключения трудового договора. Подтверждением этого является постановление Пленума ВС от 02.06.2015 № 21, в котором подчеркнуто, что при рассмотрении соответствующих споров суды должны исходить из того, что с руководителем организации заключается трудовой договор.

— **Вы много лет готовите специалистов по трудовому праву. Расскажите, как меняются образовательные программы.**

— Учебные программы постоянно обновляются. Это связано главным образом с изменениями трудового законодательства. В сегодняшнем ТК большинство статей в новой редакции. Появились новые статьи и даже целые главы. В частности, глава 48.1 «Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников», глава 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства», глава 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров». Все эти новеллы учтены в учебных программах.

— **Есть ли в современных программах существенные недостатки?**

— Основной — в них недостаточно учтены потребности практиков. В связи с этим выпускники вузов не всегда умеют применять правовые нормы к конкретным жизненным ситуациям.

Кроме того, учебные программы во многих случаях игнорируют требования профстандартов, в которых содержится характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления отдельного вида предметной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.



Юрий Петрович Орловский

В 1952 г. окончил юридический факультет МГУ им. М.В. Ломоносова.

В 1967 г. присвоена ученая степень доктора юридических наук.

В 1976 г. присвоено звание профессора.

В 1976–1988 гг. — начальник кафедры Московской высшей школы милиции МВД СССР.

В 1989–2007 гг. — главный сотрудник, затем замдиректора ИЗиСП при Правительстве РФ.

В 1995 г. присвоено звание заслуженного деятеля науки РФ.

В 2007–2009 гг. — профессор кафедры трудового права МГЮА.

В 2010–2015 гг. — заведующий кафедрой трудового права НИУ ВШЭ.

С 2010 г. — член научно-консультативного совета при ВС РФ.

В 2015–2018 гг. — профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения НИУ ВШЭ.

С 2018 г. — профессор-исследователь НИУ ВШЭ.

— **Вы входите в научно-консультативный совет при Верховном суде. Совет влияет на решения ВС?**

— Компетенция совета — обсуждение проектов постановлений Пленума и законопроектных проектов, подготовленных ВС. Совет не рассматривает конкретные дела.

— **Решения ВС часто вызывают вопросы. Например, многолетняя история о том, входят ли северные коэффициенты и надбавки в МРОТ. Только КС поставил точку в этом вопросе: МРОТ — минимум, а доплаты за особые условия труда, климат — сверху. Или решение по очевидному увольнению беременной работницы по соглашению сторон, когда ВС признал это увольнением по инициативе работодателя. Почему так происходит?**

— Согласен, решения, которые вы обозначили, относятся к спорным. И их перечень логично продолжить.

Так, рассматривая иск К. к ОАО «Банк Зенит» о восстановлении на работе, суд в конечном счете пришел к выводу, что трудовая функция К. не была изменена, поскольку ей предложили работать начальником управления вместо должности руководителя департамента, который был упразднен. Должность руководителя управления соответствовала специальности и квалификации К. Поскольку произошло изменение условий договора — раз-

мер оплаты уменьшился, а от другой работы К. отказалась, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК было признано законным (см. постановление Президиума ВС от 08.06.2011 № 12 ПВ 11). С данным решением не все согласны. Поскольку должность изменилась, а ст. 57 ТК указывает, что трудовая функция — работа по штатной должности, можно прийти к выводу об изменении трудовой функции, которое возможно лишь с письменного согласия работника.

Не уверен, что спорных решений всегда можно избежать. Каждое дело имеет много нюансов, которые анализируются весьма тщательно. Во многих случаях решение спорной ситуации зависит от анализа фактов, которые лежат в основе конкретного дела. Поэтому судебское усмотрение не всегда совпадает с мнением лиц, не участвующих в судебном процессе.

— **Как снизить коэффициент спорных решений?**

— Более активным привлечением юридического сообщества к анализу судебной практики вместе с ВС, направлением на заключение в ведущие юридические институты перечня вопросов, наиболее часто встречающихся в деятельности судов, более активным и более квалифицированным участием юристов, защищающих права и интересы сторон трудового договора, в судебных процессах.

63 года — научно-педагогический стаж Юрия Петровича Орловского

О СОВРЕМЕННЫХ ЮРИСТАХ

— **Какими компетенциями, кроме так называемых hard skills, должен обладать современный юрист?**

— Профессия юриста — публичная профессия, предполагающая взаимодействие с различными категориями лиц. Хороший юрист должен быть не только профессионалом в своей области, но и психологом, владеть навыками ораторского мастерства. Могут быть востребованы и другие качества. Это зависит от занимаемой должности. Считаю, что психологию, ораторское искусство наряду с правовыми знаниями следует рассматривать как основные дисциплины.

— **Как думаете, дистанционное образование может вытеснить классическое?**

— Дистанционная форма обучения, по моему мнению, наиболее эффективна при повышении квалификации в форме дополнительного профессионального образования.

Что касается приобретения высшего образования, то наиболее успешные результаты достигаются при классическом образовании, то есть стационарно. При таком образовании студенты в порядке дискуссий решают сложные судебные дела, высказывают различные предложения по изменению и дополнению законодательства. Преподаватель анализирует выступления студентов, дает им оценку.

Не надо забывать и об учебном контроле, который проводится в определенные сроки в форме экзаменов и зачетов. Такой контроль дисциплинирует студентов, дает возможность проверять, насколько успешно они осваивают знания. Все эти особенности не характерны для дистанционного образования. Самодисциплина — единственное условие приобретения специальности при дистанционном образовании.

— **То есть стать хорошим юристом не выходя из дома пока нельзя. А хороший работник может работать дистанционно?**

— Следует учитывать, что дистанционный труд может применяться не везде. Многие профессии реализуются только на производственных объектах, где режим работы строго регламентирован, труд находится под постоянным контролем работодателя. При дистанционной работе отсутствует эффективный контроль за соблюдением требований по охране труда, не всегда доступна информация о производственных показателях коллег по работе, что мешает использовать их опыт для улучшения результатов своего труда. Все это свидетельствует о том, что при заключении трудового договора о дистанционной работе необходимо учитывать как факторы, позволяющие использовать ее преимущества, так и факторы, снижающие эффективность такой работы.

ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

— Грядут масштабные поправки в ТК. В том числе хотят разрешить продлевать срочный трудовой договор. Это связано с тем, что нет единой практики по этому вопросу?

— В настоящее время действует правило о том, что срочные трудовые договоры продлению не подлежат, если иное не указано в ТК или ином федеральном законе. Так, ТК предусматривает продление срока трудового договора с беременными (ст. 261), с педагогическими работниками, избираемыми по конкурсу (ст. 332), а также с работниками, направленными на работу в представительство РФ за границей (ст. 338).

На практике нет единой позиции по вопросу о продлении срока трудового договора. Региональные суды допускают возможность изменения срока трудового договора (апелляционные определения Свердловского областного суда от 12.04.2012 № 33-4317/2012, Московского городского суда от 24.04.2015 № 33-14980/15). Однако ВС придерживается иной позиции: продление срока трудового договора означает признание трудового договора заключенным на неопределенный срок (определение от 27.07.2014 № 41-К214-10). Представляется, что стороны вправе по письменному соглашению изменять срок трудового договора. Эта позиция основана на том, что ст. 57 ТК

ЛИЧНОЕ

У вас множество достижений и наград, одна из которых — медаль «За оборону Ленинграда». Расскажите немного о том времени.

— О блокаде Ленинграда много написано. Но у каждого блокадника есть собственное восприятие тех дней.

У меня в памяти постоянное чувство голода, маленькая котлета из столярного клея, регулярные походы в гостиницу «Астория», которая находится на той же улице, где мы жили, за ложкой гречневой каши. Везде санки с трупами, которых везли для захоронения, постоянные бомбежки, к которым постепенно привыкли, что даже перестали ходить в бомбоубежища, регулярные дежурства на крыше дома, чтобы тушить зажигательные бомбы, которые немцы постоянно сбрасывали во время бомбардировок города.

Внешне Ленинград казался мертвым городом: трамваи не ходили, людей на улице не было. Но город продолжал жить и работать: функционировали предприятия, работал театр музыкальной комедии, ленинградцы, главным образом военные из прифронтовых частей, слушали концерты в филармонии.

Когда я бываю в Ленинграде, то обязательно посещаю все памятные места, где прошло мое детство и годы блокады. Санкт-Петербург для меня по-прежнему Ленинград, как записано в удостоверении, выданном мне как блокаднику: «Жителю блокадного Ленинграда».

»» В судах нет ни одного дела, связанного с отказом в приеме на работу беременных женщин, а таких фактов достаточно

относит срок трудового договора к его условиям, которые согласно ст. 72 ТК могут быть изменены по соглашению сторон. Запрещение пролонгировать срочный трудовой договор должно относиться к его продлению за пределами установленного в ТК максимального срока в пять лет. В рамках этого срока все условия срочного трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон, включая условие о сроке действия конкретного договора.

— Как вы относитесь к внедрению в трудовые отношения электронных документов?

— Электронная форма кадрового делопроизводства значительно упрощает систему документооборота, освобождает работодателя от излишних ознакомлений и предварительных процедур. ТК возлагает на работодателя обязанность ознакомить работника с различными документами на всех стадиях трудовых отношений, начиная с возникновения и заканчивая прекращением. Это большая нагрузка для работодателей. Законодатель уже предоставил работодателям — субъектам малого предпринимательства, которые относятся к микропредприятиям, право отказаться полностью или частично от принятия ЛНА, содержащих нормы трудового права. Подчеркивая положительное значение перевода многих положений трудового законодательства в электронные формы, не могу согласиться с рекомендациями Минтруда

о переводе кадровых документов без дублирования на бумаге. Традиционно трудовую книжку рассматривают как документ, подтверждающий трудовой стаж и имеющий значение для решения иных вопросов, связанных с пенсионным обеспечением. Электронная форма документов не может применяться в тех случаях, когда работник не овладел компьютерной грамотностью. Поэтому представляется необходимым оформлять документы не только электронно, но и на бумажном носителе.

О ПЕНСИОННОМ ВОЗРАСТЕ И ПРЕДПЕНСИОНЕРАХ

— Минтруд считает, что учиться никогда не поздно, и разрабатывает рекомендации о направлении предпенсионеров на профобучение. В то же время большинство работодателей и самих предпенсионеров говорят о том, что угнаться за стремительно изменяющимися требованиями рынка, — непосильная задача для работников «старой закалки». Что вы об этом думаете?

— Переподготовку надо рассматривать как важное условие для трудоустройства лиц, профессии которых сегодня не востребованы на рынке труда. Приобретать или нет новую для себя специальность, работник решает самостоятельно с учетом различных факторов, включая состояние здоровья. Следует иметь в виду, что среди

К слову сказать: Юрий Петрович Орловский — научный руководитель программы «Доктор права — Doctor in Law» (<https://law.hse.ru>).

лиц предпенсионного возраста немало людей, которые еще могут длительное время работать, сокращая имеющийся дефицит рабочих рук.

Наряду с предложением различных мер по защите интересов лиц предпенсионного возраста необходима помощь молодежи в предоставлении ей первой работы, поскольку в течение дополнительных пяти лет рабочие места, на которые рассчитывают молодые люди, не будут свободны.

— Как сказывается увеличение пенсионного возраста на трудовых отношениях?

— Пенсионная реформа — это непопулярное, но необходимое решение. Особенно остро встал вопрос о лицах, которым нужно дополнительно работать несколько лет, чтобы выйти на пенсию. С возрастом снижается трудоспособность, ухудшается состояние здоровья. Поэтому необходимы дополнительные меры, способствующие продолжению их трудовой деятельности, улучшению условий труда.

Однако не все изменения, внесенные в законодательство, эффективны. К ним можно отнести установление уголовной ответственности за отказ в приеме на работу и увольнение по мотиву возраста. Можно не сомневаться, что в условиях действия уголовной ответственности ни один работодатель не откажет в заключении трудового договора по мотиву возраста. Будут названы

другие причины. У нас уже есть уголовная ответственность за невыплату заработной платы свыше трех месяцев, но за многие годы только единицы работодателей были привлечены к такой ответственности. В судах нет ни одного дела, связанного с отказом в приеме на работу беременных женщин, а таких фактов достаточно. Отказывая женщине в приеме на работу, никто не ссылается на ее беременность.

— Как защитить интересы работников предпенсионного возраста?

— Предполагаю, нужно закрепить законодательно обязанность работодателя устанавливать по заявлению лица предпенсионного возраста неполное рабочее время, предоставлять досрочный выход на пенсию по старости для мужчин, достигших 63 лет, и для женщин в возрасте 58 лет, имеющих необходимый страховой стаж, и увольнение по основаниям, где нет вины работника (выплата досрочной пенсии прекращается, если лицо предпенсионного возраста нашло работу).

Необходимо также предусмотреть квоту для лиц предпенсионного возраста в определенном проценте от среднесписочной численности работников.

Было бы полезно расширить полномочия ГИТ путем предоставления ей права проводить проверки, если обращаются граждане предпенсионного возраста в связи с нарушением их прав по мотиву возраста. ●