

задолженности и их динамика к значительному увеличению могут в некоторых случаях служить основанием для освобождения руководителя от ответственности за неподачу (несвоевременную подачу) заявления в связи с наличием у него подобного плана по восстановлению финансового состояния должника.

Другой проблемой выступает определение момента возникновения соответствующих обстоятельств, однозначно свидетельствующих о необходимости обратиться в суд с заявлением. Этот момент в каждом случае определяется в зависимости от конкретных обстоятельств. В большинстве ситуаций такая дата может быть определена как день, наступивший не позднее чем через месяц с даты вступления в законную силу одного из судебных актов в отношении должника о взыскании задолженности. Важно, что возникновение в соответствующий период задолженности перед

одним конкретным кредитором не свидетельствует о том, что должник автоматически стал отвечать признакам неплатежеспособности и (или) недостаточности имущества в целях привлечения его руководителя к субсидиарной ответственности. Необходимо, чтобы к указанному моменту в силу вступило определенное количество и иных судебных актов о взыскании задолженности, не исполненных на протяжении длительного времени, а также чтобы данные бухгалтерского баланса, если только они не являются намеренно искаженными руководителем должника, имели негативную динамику.

В заключение отметим, что исполнение руководителем организации-должника обязанности по подаче в арбитражный суд заявления должника о собственном банкротстве не зависит от того, имеются ли у должника средства, достаточные для финансирования процедур банкротства.

Литература

1. Быков В.П., Черникова Е.В., Маркелова И.В. Привлечение контролирующих должника лиц к субсидиарной ответственности за неподачу (несвоевременную подачу) заявления о банкротстве должника // Современное право. 2018. № 7-8. С. 61-68.

2. Кондрашова П.С. Субсидиарная ответственность за неподачу (несвоевременную подачу) заявления должника в деле о банкротстве управляющей компании (в сфере ЖКХ) // Вестник арбитражной практики. 2021. № 3. С. 60-64.

*С.Г. Еремеев, канд. психол. наук, доцент
Сибирский юридический институт МВД России*

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ КВАЛИФИКАЦИИ ЗАВИСИМОГО ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКА ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Действующее законодательство закрепляет право каждого человека заниматься трудовой деятельностью, а также защищать связанные с этим права и свободы не запрещенным законом способом. На протяжении многих лет доказал свою действенность судебный способ защиты трудовых прав работников.

Трудовым кодексом определен общий срок обращения в суд за решением индивидуального трудового спора – 3 месяца (ст. 392 ТК РФ) со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По отдельным категориям трудовых споров существуют иные сроки, так, на-

пример, при увольнении устанавливается срок не более одного месяца, а по невыплате заработной платы или иным выплатам – один год.

Законодательство и судебная практика исходят из того, что пропущенные по уважительным причинам сроки могут быть восстановлены. Поводом для научной дискуссии служит положение о том, что отсутствует исключительный перечень причин для восстановления рассматриваемых сроков и суд вправе признать в качестве уважительных причин пропуска срока иные обстоятельства, имеющие существенное значение для отдельно взятого работника.

Полагаем, что зависимое положение работника от работодателя может и должно относиться к таким причинам. Так, Конституционный Суд РФ не исключает такую причину пропуска работником срока для обращения в суд, как опасение наступления негативных последствий по службе в случае предъявления иска к работодателю [2].

Детализируя подходы к пониманию зависимого положения работника от работодателя, требуется рассмотрение организационно-административных и иных возможностей давления на работника, отстаивающего свои права и свободы. Палитра возможностей может составлять как предвзятое отношение при назначении оплаты труда или выбора режима работы конкретного сотрудника, так и увольнение по формально законным основаниям, зачастую созданным искусственно.

1. Физическое насилие. В контексте рассматриваемой проблематики под физическим насилием следует понимать не реальное причинение вреда здоровью, а скорее нежелательный физический контакт, когда работника могут толкнуть, дать пощечину или совершить иные физические действия, цель которых – деморализовать работника. Наиболее часто это может встречаться в небольших или удаленных организациях и подкрепляться иными мерами воздействия. К этой же категории могут быть отнесены распоряжения, явно подразумевающие невозможность их выполнения конкретным сотрудником в отведенные сроки (работа с продукцией большой массы или большого объема). Вследствие невыполнения поставленных задач следует дисциплинарное взыскание. Известны случаи, когда в сотрудников кидали бумаги, которые предоставлялись на подпись, или документы (квартальные или годовые отчеты, дела и т.д.). Сотрудник, находясь в зависимом положении, не имеет возможности ответить, отстоять свои права юридическими инструментами фактически не представляется возможным из-за сложности фиксации таких фактов. Такое положение сильно снижает мотивацию сотрудника к работе и вынуждает либо смириться с выходками таких начальников, либо сменить место работы.

2. Психологическое (эмоциональное) насилие. Наиболее распространенными формами выступают угрозы, грубость, издевательства, оскорбления и др. Известны случаи, когда под гнетом психологического насилия у работников формировались патологические черты характера или развивались заболевания, имеющие психосоматическую природу. Следует указать в качестве недопустимого инструмента социально-психологическое пренебрежение, которое сложно описать юридическими категориями, однако оно имеет сильный

эффект. Такое пренебрежение может проявляться в отсутствии внимания, заботы, словесных унижениях, изоляции от коллектива, запретах, игнорировании и др. [1, с. 32-37]. Нередки случаи, когда руководитель не сам, а через коллектив воздействует на сотрудника, настраивая против него коллег или поощряя и поддерживая негативное отношение к нему. Такие действия вынуждают сотрудника уволиться по собственному желанию, хотя объективных оснований к принятию такого решения не было, а в крайних случаях известны факты суицида или попыток его совершения.

3. Экономическое воздействие. В руках недобросовестного работодателя инструменты, призванные стимулировать деятельность работника (доплаты, надбавки, компенсации и т.д.) могут оказать сильное негативное воздействие, если работник не будет их получать или их распределение не является справедливым и не соотносится с реальным вкладом в трудовой процесс. Необходимо отметить, что подобные выплаты являются правом работодателя, в связи с чем судебная практика не знает примеров, когда бы обжалование неназначения стимулирующих выплат признавалось незаконным. Деморализующим фактором служит не только отсутствие выплат конкретному сотруднику, но и незаслуженные или завышенные выплаты сотрудникам, которые их явно не заслужили, но являются «приближенными» к руководству, выполняют их неформальные просьбы, в т.ч. по воздействию на неугодных.

4. Управленческое воздействие – вид воздействия, который зачастую применяется в совокупности с ранее рассмотренными мерами. Его суть заключается в расширительном толковании фразы «выполнение иных распоряжений руководителя», что дает последнему практически неограниченные возможности привлекать сотрудника к выполнению несвойственных ему обязанностей, при невыполнении или ненадлежащем выполнении которых работодатель имеет реальные основания для увольнения работника. Кроме того, зачастую практика складывается таким образом, что при приеме на работу обозначается один круг обязанностей, а в должностных инструкциях обязанности указываются гораздо шире, либо формулировки обязанностей подбираются таким образом, что позволяют осуществлять их расширительное толкование, что разрешает недобросовестному руководителю упрекнуть в неполноте выполняемых обязанностей конкретного сотрудника или определить ему фактически безграничный объем работы.

Подводя итог, еще раз обратим внимание на необходимость оценки судом фактических обстоятельств, которые приводятся в пользу восста-

новления пропущенного срока по индивидуальному трудовому спору. При этом равное значение должны иметь как формально-юридические основания, так и физическое и психологическое состояние работника, определившее пропуск срока обращения в суд.

Требует своего дальнейшего разрешения проблема сбора и фиксации доказательств для их дальнейшего предоставления в суд о давлении оказываемом на работника, и причинно-следственных связях между таким давлением и несоблюдением сроков обращения в суд.

Литература

1. Еремеев С.Г. Психология права: учебное пособие. Омск, 2014. 88 с.
2. По запросу Облученского районного суда Еврейской автономной области о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: определение Конституционного Суда РФ от 5 марта 2009 г. № 295-О-О. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

*Ю.С. Кабанова, канд. юрид. наук
Барнаульский юридический институт МВД России*

К ВОПРОСУ ОБ ОТНЕСЕНИИ ОРГАНОВ И ТКАНЕЙ ЧЕЛОВЕКА К ОБЪЕКТАМ ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ

На современном этапе развития мирового общества довольно часто происходят открытия в области науки и техники. За последние годы исследователи в области медицины научились выращивать органы и ткани человека в пробирках, печатать биоматериалы на 3D-принтерах, проводить высокоточные операции за счет новых технологий, однако до сих пор основным источником донорских органов выступает тело человека. Наибольший интерес с точки зрения гражданского права представляют вопросы изъятия органов и тканей человека как у живых людей, так и у трупов.

В России каждому человеку ст. 41 Конституции РФ гарантировано право на охрану здоровья и медицинскую помощь, а право собственности – ст. 35 [3]. В развитие положений Конституции РФ в стране существует законодательная база, регулирующая все аспекты охраны жизни и здоровья граждан. Так Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее – Закон об охране здоровья) регламентирует, что трансплантация (пересадка) органов и тканей человека от живого донора или трупа может быть применена только в случае, если другие методы лечения не могут обеспечить сохранение жизни пациента (реципиента) либо восстановление его здоровья [5]. Основные положения, касающиеся трансплантации

органов и тканей человека, закреплены в Законе РФ от 22.12.1992 № 4180-I «О трансплантации органов и (или) тканей человека» (далее – Закон о трансплантации) [4]. Отметим, что указанные нормативные правовые акты регулируют данный вопрос с точки зрения медицины, однако без решения ряда вопросов, требующих четкого правового регулирования, невозможно обеспечить достаточную защиту конституционного права человека на охрану жизни и здоровья.

Исследователи выделяют следующие проблемы в рассматриваемой области: отсутствие законодательного определения правового статуса органов и тканей человека; понимания о соотношении института трансплантации органов и тканей человека с институтами гражданского права; детализированного специального закона в рассматриваемой сфере [6]. Основополагающая проблема, на наш взгляд, это то, к каким объектам гражданских прав относятся органы и ткани человека и относятся ли вообще.

Статья 128 Гражданского кодекса РФ (далее – ГК РФ) к объектам гражданских прав относит вещи, иное имущество, в т.ч. имущественные права; результаты работ и оказание услуг; охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации; нематериальные блага [2]. Анализируя положения указанной статьи, можно сделать вывод,