

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова
Юридический факультет

КЛАССИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТСКИЙ УЧЕБНИК

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Издание третье,
переработанное и дополненное

Под редакцией

доктора юридических наук,
профессора **А. М. Куренного**

Рекомендовано

Учебно–методическим объединением
по юридическому образованию вузов Российской Федерации
в качестве учебника для студентов образовательных организаций,
обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»,
квалификация (степень) «бакалавр»



Электронные версии книг на сайте
www.prospekt.org



• ПРОСПЕКТ •

Москва
2016

Авторы:

Бондаренко К. А., канд. юрид. наук, доцент — гл. 6; **Бережнов А. А.**, канд. юрид. наук, ассистент — гл. 8; **Дмитриева И. К.**, д-р юрид. наук, профессор — гл. 2, 3, 4, 7.1–7.5 гл. 7, 18.1–18.3 гл. 18; **Забрамная Е. Ю.**, канд. юрид. наук, доцент — гл. 9, 13; **Кондратьева З. А.**, канд. юрид. наук, доцент — гл. 16; **Корсаненкова Ю. Б.**, канд. юрид. наук, доцент — гл. 12 (совместно с В. В. Подшиваловой); **Куренной А. М.**, д-р юрид. наук, профессор — введение, гл. 1, 7.6–7.8 гл. 7, 18.4–18.6 гл. 18, гл. 19; **Мачульская Е. Е.**, д-р юрид. наук, профессор — гл. 10, 14; **Костян И. А.**, канд. юрид. наук, доцент — гл. 5, 17; **Подшивалова В. В.**, канд. юрид. наук, доцент — гл. 12 (совместно с Ю. Б. Корсаненковой); **Хныкин Г. В.**, д-р юрид. наук, профессор — гл. 11, 15.

Рецензенты:

Лушников А. М. — доктор юридических наук, профессор;
кафедра трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета.

Т78

Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Проспект, 2016. — 624 с.

ISBN 978-5-392-17536-9

Учебник подготовлен в соответствии с требованиями обязательного государственного стандарта коллективом профессорско-преподавательского состава кафедры трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова на основе многолетнего преподавания курса трудового права. В книге освещены все институты Общей и Особенной частей трудового права, вопросы международно-правового регулирования труда, актуальное состояние законодательства о труде, современные проблемы и тенденции правоприменительной практики в этой сфере.

Законодательство приведено по состоянию на июль 2015 г.

Для студентов, аспирантов и преподавателей юридических вузов, слушателей системы повышения квалификации и подготовки кадров, а также для сотрудников правовых и кадровых служб организаций, работодателей и их представителей, работников профсоюзных органов.

349.2(470+571)(075.8)
67.405(2Рос)я73*Учебное издание***ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ**
Учебник

Оригинал-макет подготовлен компанией ООО «Оригинал-макет»
www.o-maket.ru; тел.: (495) 726-18-84

Санитарно-эпидемиологическое заключение
№ 77.99.60.953.Д.004173.04.09 от 17.04.2009 г.

Подписано в печать 05.10.2015. Формат 60×90 ¹/₁₆.

Печать цифровая. Печ. л. 39,0. Тираж 1000 (1-й завод 200) экз. Заказ №

ООО «Проспект»

111020, г. Москва, ул. Боровая, д. 7, стр. 4.

© Коллектив авторов, 2004

© Коллектив авторов, 2015, с изменениями

© ООО «Проспект», 2015

ISBN 978-5-392-17536-9

ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ¹

АПК — Арбитражный процессуальный кодекс РФ от 24 июля 2002 г. (в ред. от 29 июня 2015 г.)

БВС РФ — Бюллетень Верховного Суда РФ

ВВС СССР (РСФСР, РФ) — Ведомости Верховного Совета (СССР, РСФСР, РФ)

Ведомости (СССР, РСФСР, РФ) — Ведомости Верховного Совета (СССР, РСФСР), Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета (СССР, РСФСР, РФ)

ГК — Гражданский кодекс РФ, часть первая от 30 ноября 1994 г. (в ред. от 13 июля 2015 г.); часть вторая от 26 января 1996 г. (в ред. от 29 июня 2015 г.); часть третья от 26 ноября 2001 г. (в ред. от 5 мая 2014 г.); часть четвертая от 18 декабря 2006 г. (в ред. от 13 июля 2015 г.)

ГПК — Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. (в ред. от 6 апреля 2015 г.)

ЕТКС — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утв. постановлением Госкомтруда СССР от 31 января 1985 г. (с изм. и доп. Последние изм. были внесены Минздравсоцразвития 20 сентября 2011 г.)

ЕТС — Единая тарифная сетка

Закон о банкротстве — Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о воинской обязанности — Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о государственной гражданской службе — Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 8 июня 2015 г.)

Закон о государственной социальной помощи — Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (в ред. от 21 июля 2014 г.)

¹ Основные нормативные правовые акты, на которые имеются ссылки в учебнике, даны с указанием даты их принятия и даты последней редакции.

Закон о государственной тайне — Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (в ред. от 21 декабря 2013 г.)

Закон о государственных и муниципальных унитарных предприятиях — Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о донорстве — Федеральный закон от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов» (ред. от 4 июня 2014 г., с изм. от 6 апреля 2015 г.)

Закон о занятости — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 22 декабря 2014 г.)

Закон о защите детей-сирот — Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (в ред. от 31 декабря 2014 г.)

Закон о защите инвалидов — Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. от 29 июня 2015 г.)

Закон о защите прав юридических лиц и предпринимателей — Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о коллективных договорах — Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. от 29 апреля 2004 г.) (*утратил силу*)

Закон о коллективных трудовых спорах — Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (в ред. от 30 декабря 2001 г.) (*утратил силу*)

Закон о коммерческой тайне — Федеральный закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (в ред. от 12 марта 2014 г.)

Закон о Крайнем Севере — Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 31 декабря 2014 г.)

Закон о мировых судьях — Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» (в ред. от 21 июля 2014 г.)

Закон о муниципальной службе — Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (в ред. от 30 марта 2015 г.)

Закон о наркотических средствах — Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (в ред. от 3 февраля 2015 г.)

Закон о народных предприятиях — Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (в ред. от 21 марта 2002 г.)

Закон о пенсионном страховании — Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ (в ред. от 19 июля 2007 г.)

Закон о персональных данных — Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (в ред. от 21 июля 2014 г.)

Закон о правовом положении иностранцев — Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о производственных кооперативах — Федеральный закон от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» (в ред. от 30 ноября 2011 г.)

Закон о прокуратуре — Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 22 декабря 2014 г.)

Закон о работодателях — Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединении работодателей» (в ред. от 24 ноября 2014 г.)

Закон о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения — Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о связи — Федеральный закон «О связи» от 7 июля 2003 г. (в ред. от 9 февраля 2002 г.)

Закон о сельхозкооперации — Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» (в ред. от 20 апреля 2015 г.)

Закон о системе государственной службы — Федеральный закон от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 2 июля 2013 г.)

Закон о социальном страховании — Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 1 декабря 2014 г.)

Закон о специальной оценке условий труда — Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон о судебных приставах — Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах» (в ред. от 8 марта 2015 г.)

Закон о физкультуре и спорте — Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте» (в ред. от 29 июня 2015 г.)

Закон об альтернативной службе — Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» (в ред. от 25 ноября 2013 г.)

Закон об АО — Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 29 июня 2015 г.)

Закон об исполнительном производстве — Федеральный закон от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (в ред. от 29 июня 2015 г.)

Закон об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам — Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» (в ред. от 31 декабря 2014 г.)

Закон об образовании — Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон об общественных объединениях — Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (в ред. от 8 марта 2015 г.)

Закон об объединениях работодателей — Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 24 ноября 2014 г.)

Закон об обязательном пенсионном страховании — Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»

Закон об обязательном социальном страховании — Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 1 декабря 2014 г.)

Закон об ООО — Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 29 июня 2015 г.)

Закон об основах государственной службы — Федеральный закон от 31 июля 1995 г. № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» (в ред. от 27 мая 2003 г.) (*утратил силу*)

Закон об охране труда — Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» (в ред. от 26 декабря 2005 г.) (*утратил силу*)

Закон об оценочной деятельности — Федеральный закон от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Закон об РТК — Федеральный закон от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ — Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (в ред. от 20 апреля 2007 г.)

КЗоТ — Кодекс законов о труде РФ от 9 декабря 1971 г. (в ред. от 24 января 2002 г.) (*утратил силу*)

КоАП — Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. (в ред. от 14 июля 2015 г.)

КСД — Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. (в ред. от 12 февраля 2014 г.)

КТС — комиссия по трудовым спорам

НК — Налоговый кодекс Российской Федерации, часть первая от 31 июля 1998 г. (в ред. от 8 июня 2015 г.); часть вторая от 5 августа 2000 г. (в ред. от 29 июня 2015 г.)

Закон об основах охраны здоровья — Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.)

Положение о лицензировании трудоустройства — Положение о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации. Утв. Постановлением Правительства РФ от 23 декабря 2006 г. № 1022 (в ред. от 8 октября 2012 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. от 28 сентября 2010 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г.)

Постановление Пленума ВС РФ от 28 января 2014 г. № 1 — Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

Постановление Пленума ВС РФ от 2 июня 2015 г. № 21 — Постановление Пленума ВС РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»

РФ — Российская Федерация

СЗ РФ — Собрание законодательства РФ

ТК — Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. (в ред. от 13 июля 2015 г.)

УИК — Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. (в ред. от 13 июля 2015 г.)

УК — Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. (в ред. от 16 июля 2015 г.)

УПК — Уголовно-процессуальный кодекс РФ от 18 декабря 2001 г. (в ред. от 13 июля 2015 г.)

ФЗ — Федеральный закон

*Посвящается светлой памяти нашего коллеги —
профессора юридического факультета МГУ
Алексея Даниловича Зайкина*

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время Россия переживает один из самых трудных периодов в своей истории. Крушение административно-командной системы во многом было обусловлено экономическими причинами. Осознав это, Россия взяла курс на проведение реформ и сделала первые шаги на избранном пути.

Возврат назад уже невозможен. Однако в процессе перехода к рынку возникает немало сложных проблем, связанных с правовым регулированием общественных отношений, в том числе проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все это очень важные элементы рыночной экономики. Но рынок не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика — без применения этого труда. Все остальное зависит и производно от эффективности этого применения. Непонимание этого создает почву для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

В свою очередь, отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании. Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Много десятилетий тому назад, появившись из недр гражданского права, трудовое право стало одной из ведущих отраслей практически во всех мировых правовых системах. Во многом это произошло потому, что исповедуемые им методы оказались эффективным способом правового регулирования в сфере наемного труда свободных граждан.

Сегодняшнее состояние правового регулирования трудовых отношений в России отражает специфику периода перехода к рыночной экономике. С одной стороны, оно уже не в состоянии адекватно реагировать на все происходящие в экономике изменения, с другой — именно переходный характер нынешнего этапа затрудняет, например, использование в чистом виде аналогичного механизма регулирования, имеющегося в странах с развитой рыночной экономикой.

Специфика этого регулирования заключается еще и в том, что в сферу действия трудового права попадает огромное количество трудоспособного населения в любых странах, независимо от степени их экономического развития (по оценкам специалистов — не менее 80%). При этом, как правило, это люди, которые не имеют другого источника существования, кроме заработной платы, получаемой за свой труд. Поэтому вопросы уровня оплаты труда, условий, в которых он протекает, соотношения рабочего времени и времени отдыха, если хотите — душевного комфорта, все проблемы социального обеспечения в самом широком смысле, формы, размер и условия предоставления которого напрямую зависят от результатов труда человека, являются важнейшими социальными факторами, которые могут либо укрепить общество, либо подействовать на его развитие деструктивно.

Ценностные приоритеты, содержательное наполнение трудовых прав человеком все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности (хотя она так же сохраняет свою актуальность) в сферу «качества трудовой жизни». В качестве одной из главных задач МОТ сегодня рассматривает реализацию концепции «достойного труда»¹.

Существенным недостатком современного состояния трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве. Причин тому много. Это и недостаточно четкое разделение решаемых вопросов по уровням нормативных актов, и нестыковка этих актов между собой, и отсутствие специальных органов и процедур, и недостаточный уровень юридической техники, и многое другое.

На рубеже XX и XXI вв. в науке трудового права и практике его применения обозначились некоторые новые проблемы, которые требуют осмысления. Некоторые из этих проблем являются объективным отражением необходимой в определенных пределах диверсификации в регулировании трудовых отношений, некоторые носят субъективный характер.

В условиях очевидного спада интереса государства к такому регулированию, отсутствия в этой сфере комплексного подхода и жесткого централизованного регулирования, *надзора и контроля*, характерных для довольно длительного периода российской истории, работодатели не всегда заинтересованы в четком следовании нормам официально действующего законодательства.

Совершенно очевидно, что КЗоТ РСФСР, действовавший в течение 30 лет, перестал соответствовать по большинству регулируемых им положений сложившейся в стране ситуации. Кроме того, формально установленный в нем уровень ряда гарантий в сфере труда часто не получал реального подтверждения. КЗоТ был рассчитан на регулирование труда не просто на государственных предприятиях, но на больших предпри-

¹ См.: Вопросы трудового права. 2006. № 4.

ятиях. Трудовое законодательство периода его действия никак не отражало специфику использования труда в условиях негосударственных организаций, малого и среднего бизнеса.

30 декабря 2001 г. Президентом Российской Федерации был подписан Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — РФ), который вступил в силу с 1 февраля 2002 г.¹ Его принятие стало определенной вехой на пути развития правового регулирования трудовых отношений. После почти 10 лет работы над различными проектами удалось достичь в определенной степени компромиссного варианта.

В Трудовом кодексе (далее — ТК) определены цели и задачи трудового законодательства, сформулированы основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые исходят из общепризнанных принципов и норм международного права, Конституции РФ.

Как ни парадоксально, но «революционных» норм в Кодексе (даже с учетом внесенных после его принятия изменений) не так уж много. Дело в том, что российское законодательство по своим основным параметрам не противоречило международным стандартам в сфере правового регулирования трудовых отношений. Многие нормы законов РФ о труде, действовавших к моменту принятия Кодекса, инкорпорированы в ТК почти полностью (о коллективных договорах, охране труда, коллективных трудовых спорах и др.).

Государственная власть и сегодня не в полной мере учитывает необходимость комплексного и в то же время дифференцированного подхода к этим проблемам и тем самым создает взрывоопасную ситуацию. Уходя от чрезмерного вмешательства в регулирование трудовых отношений, государство нередко оставляет работников практически один на один с работодателем.

Поэтому следует сразу оговориться, что принятие ТК само по себе не расставило точки над *i* в этом регулировании. Очевидно, что и впоследствии законодатель будет вынужден вносить изменения в относительно недавно принятый документ.

Таким образом, перед законодателями стоит задача формирования нового трудового законодательства, оптимизации правового регулирования широкого спектра социальных вопросов (вместе с актами, регулируемыми другие аспекты — занятость, социальную защиту, социальное страхование, пенсионное обеспечение и т. д.) на базе комплексного подхода, с использованием методов других отраслей права (бюджетного, налогового и т. д.).

Следует также помнить, что в соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и междуна-

¹ В текст Кодекса после его принятия неоднократно (более 70 раз) вносились изменения, последние — 13 июля 2015 г.

родные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Это предполагает необходимость изучения опыта международно-правового регулирования труда и его применения в российской правовой системе — при непрременном условии адаптации к ней этого опыта.

Представляется, что по-прежнему актуальным остается призыв, с которым К. П. Победоносцев обращался в далеком 1876 г. к тогдашнему наследнику царского престола цесаревичу — будущему императору Александру III: «Как давно нам надо было понять, что вся наша сила — в нас самих, что ни на одного из так называемых друзей и союзников нельзя нам положиться, что всякий из них готов на нас броситься в ту же минуту, как только заметит нашу слабость или ошибку. А мы все к ним льнем, все на них глядим, все от них хотим заимствовать — и не заботимся собирать свою собственную силу и готовить свои собственные средства»¹.

Безусловно, было бы большой ошибкой рассматривать вопросы регулирования отношений в сфере труда в отрыве от общих проблем макро- и микроэкономики, от социальных проблем. Любые проблемы могут и должны решаться лишь в комплексе. Тем не менее каждая из отраслей законодательства имеет свои специфические методы воздействия на регулируемые ею общественные отношения. В этом плане трудовое право продолжает выполнять свою специфическую роль, что предполагает необходимость изучения студентами юридических факультетов и вузов данного курса.

Авторы настоящего учебника, написанного в соответствии с программой учебного курса «Трудовое право», стремились выявить и показать содержание и особенности российского трудового права в период перехода к рыночной экономике. В нем рассмотрены все институты Общей и Особенной частей трудового права России, а кроме того, содержится глава о международно-правовом регулировании труда.

Авторы исходят из того, что данный курс не должен состоять лишь из изложения важнейших теоретических положений и анализа действующих нормативных актов о труде в статике — он должен также включать и показ динамики этой отрасли права и законодательства, тенденций его развития, с акцентом внимания в том числе и на его «болевых точках», на правоприменительной практике. Кроме того, следует также указывать студентам ориентиры в научной литературе, что позволит им самостоятельно и более глубоко изучить различные аспекты правового регулирования в основной сфере человеческой деятельности — в сфере труда.

¹ Письма К. П. Победоносцева к Александру III. М., 1925. Т. 1. С. 56.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА (ко всем темам)

Учебники

1. *Бриллиантова Н. А.* [и др.]. Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова и И. О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009.
2. *Гейхман В. Л., Дмитриева И. К.* Трудовое право: учебник для вузов. М., 2002.
3. *Гусов К. Н., Толкунова В. Н.* Трудовое право России. М., 2003.
4. *Кашкин Ю. С.* Трудовое право Европейского союза: учеб. пособие. М., 2009.
5. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учеб. пособие. М., 2001.
6. *Киселев И. Я., Лушников А. М.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / под ред. М. В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008.
7. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть Общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996.
8. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М., 2001.
9. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3. Трудовой договор / науч. ред. д-р юрид. наук, профессор Е. Б. Хохлов. СПб., 2007.
10. *Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998.
11. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003.
12. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. М., 2004.
13. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. М., 2009. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть.

14. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. М., 2009. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.
15. *Маврин С. П., Филиппова М. В., Хохлов Е. Б.* Трудовое право России: учебник. СПб., 2005.
16. *Миронов В. И.* Трудовое право России: учебник. М., 2005.
17. *Миронов В. И.* Трудовое право. СПб., 2009.
18. *Молодцов М. В., Головина С. Ю.* Трудовое право России. М., 2003.
19. Право Европейского союза: учебник для вузов / под ред. С. Ю. Кашкина. М., 2003.
20. *Томашевский К. Л.* Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Мн., 2008.
21. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М., 2008.
22. Трудовое право России / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2008.
23. Трудовое право России / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2009.
24. Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007.
25. Трудовое право России / под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М., 2008.
26. Трудовое право России / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нурдиновой. М., 2010.
27. Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2005.
28. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. М., 2004. Сер. «Классический университетский учебник». (Серия «Классический университетский учебник» основана в 2002 г. по инициативе ректора МГУ им. М. В. Ломоносова академика РАН В. А. Садовниченко и посвящена 250-летию Московского университета.)
29. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма, 2007.
30. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / отв. ред. Ю. П. Орловский; ред.-сост. Е. С. Герасимова. М.: Юрайт, 2014.

Комментарии законодательства

1. *Киселев И. Я., Леонов А. С.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003.
2. Комментарии к Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» и законодательству о гражданской службе зарубежных государств / А. Ф. Ноздрачев, А. Ф. Нурдинова, Л. А. Чиканова и др. М., 2005.

3. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / под ред. В. М. Жуйкова, М. К. Треушникова. М., 2007.
4. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / под ред. В. М. Жуйкова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2008.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О. В. Смирнов, М. О. Буянова, И. А. Костян, В. Г. Малов. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2006.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Т. А. Сошниковой. М., 2006.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. М. О. Буяновой, И. А. Костян. 6-е изд., перераб. и доп. М., 2006.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В. Л. Гейхман, Е. Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М., 2009.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. В. И. Шкатуллы. 6-е изд., перераб. М.: Норма, 2009.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3-е изд., пересм. М.: Норма, ИНФРА-М, 2015.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова. 8-е изд., перераб. и доп. М., 2009.
12. Комментарий к Федеральному закону «О государственной гражданской службе РФ» / под ред. В. А. Козбаненко; пред. ред. совета Д. А. Медведев. СПб., 2008. Сер. «Официальные комментарии российского законодательства».
13. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Н. Г. Гладков, И. О. Снигирева. М., 2006.
14. *Коршунов Ю. Н., Коршунова Т. Ю., Кучма М. И.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2005.

Справочная литература

1. *Безина А. К.* Избранное: в 5 т. Т. 4. Библиографические указатели. 1917–1980 гг. М.: ФГБОУВПО «РАП», 2012.
2. *Безина А. К.* Избранное: в 5 т. Т. 5. Библиографические указатели. 1917–1980 гг. М.: ФГБОУВПО «РАП», 2012.

Информационно-правовые системы

1. «КонсультантПлюс», «Гарант».

Глава 1

ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

Общая характеристика трудового права, его становление и развитие.

Предмет трудового права. Метод трудового права.

*Система трудового права. Место трудового права в системе
российского права и отграничение его от смежных отраслей.*

1.1. Общая характеристика трудового права, его становление и развитие

Общеизвестно, что человеческое общество не может существовать без применения его членами своих способностей к труду. Труд, несомненно, является главным и неотъемлемым условием существования этого общества. Анализу этого феномена посвящено огромное количество научных исследований представителей самых разных наук¹.

Отношения, возникающие в обществе в связи с применением труда, нуждаются в том или ином способе их регулирования со стороны общества. Если на первых этапах развития человеческого общества эти отношения регулировались обычаями, то впоследствии, с возникновением государства, появилась необходимость урегулировать их с помощью такого универсального средства, как право.

Праву принадлежит значительное место в системе человеческих ценностей, без него сегодня практически невозможно представить общество. Теория права подтверждает, что различные правовые системы, имея свою специфику, тем не менее имеют и много общего, в том числе и в подходах к формированию отраслей права и законодательства.

¹ В трудовом праве эти вопросы освещались, в частности, в следующих работах: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948; Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. М., 1991; и др. В современной учебной литературе проблема роли труда в жизни общества и исторические аспекты правового регулирования общественного труда весьма подробно рассмотрены в монографии: Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. Гл. 1.

Сегодня трудовое право занимает одну из ведущих позиций в любой правовой системе, однако такое положение дел сложилось далеко не сразу. Хотя трудовая деятельность всегда была присуща человеческому обществу, но в качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось относительно недавно.

Сначала государство практически не вмешивалось в регулирование такого вида человеческой деятельности, как труд. Свободные граждане пользовались своими способностями к труду так, как им заблагорассудится (или не пользовались ими вовсе), труд же «несвободных» (рабов, крестьян, находящихся в феодальной зависимости и т. п.) не нуждался в специальном регулировании, так как сами эти «несвободные» граждане приравнивались к вещам и рассматривались лишь как орудия труда (*instrumentum vocale* — «говорящее орудие»).

Нормы гражданского права, достаточно подробно регулировавшего вопросы собственности, являлись вполне достаточными и для регулирования взаимоотношений хозяина и его «несвободного» работника-орудия, который являлся не субъектом, а объектом правового регулирования.

Но даже в Древнем Риме постепенно пришли к пониманию необходимости как-то отразить очевидное отличие раба от мотыги и разделили право на вещь, вещное право на личность раба и право на его способность к труду¹. Это явилось значительным шагом на пути к появлению через много столетий трудового права как самостоятельной отрасли права.

Классик русской цивилистики и один из «родителей» российского трудового права Л. С. Таль отмечал, что «для того, чтобы материальная вещь проявляла свою способность удовлетворять человеческим потребностям, свою полезность, необходимо то или другое внешнее на нее воздействие, которое может исходить от любого лица. Рабочую силу человека управляет только его собственная воля и разум; в них он проявляет свою духовную личность. Его труд играет в народном хозяйстве роль творческого фактора и *самостоятельного (выделено мной. — А. К.) источника благ*»².

Медленно, постепенно человечество пришло к такому этапу своего развития, когда в относительно экономически развитых (по меркам того времени) странах создалась ситуация, при которой большинство граждан стали формально свободными людьми. Буржуазные революции XVII–XVIII вв. превратили этих граждан из объекта права в его

¹ См., напр.: Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. Гл. 1.

² Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1. Общие учения. Ярославль, 1913. С. 168. (Книга переиздана в 2006 г. московским издательством «Статут» в серии «Классика российской цивилистики».)

субъект, однако большинство из них оказались лишенными собственности — в том объеме, который позволил бы им существовать за счет этой собственности.

Оказалось, что у них практически ничего нет, кроме способности к труду, которую можно «продать», и большинству населения в любой стране пришлось начать это делать (что они и продолжают делать сейчас).

Как «продать» эту способность к труду? Можно изготовить какие-либо изделия и реализовать их на рынке, получив плату за свой труд. Можно сделать это в качестве «свободного» гражданина, подрядившись к кому-нибудь для выполнения конкретных работ, носящих, как правило, разовый характер. Все эти действия будут регулироваться нормами гражданского права, будут входить в его предмет.

Но можно «продать» свой труд (способность к труду), например, поступив на работу к какому-нибудь работодателю и работая у него в качестве наемного работника в течение определенного срока (который может быть достаточно продолжительным). Тогда мы будем иметь дело с иными, отличными от гражданско-правовых, отношениями. Естественно, что в этом случае не приходится говорить о «равенстве» сторон такого вида отношений (в отличие от отношений гражданско-правовых).

Когда мы говорим о «продаже» труда, всегда следует использовать кавычки, понимая это лишь как образ (например, еще в Декларации о правах и задачах Международной организации труда (далее — МОТ) 1944 г. подчеркивалось, что «труд не является товаром»). К этому приводит понимание социального элемента труда, его неотъемлемость от личности человека.

Таким образом, свое право на труд граждане могут реализовать в самых различных формах. Тем не менее большинство населения во всех странах мира входит в армию лиц наемного труда. Первые попытки регулирования общественных отношений в сфере наемного труда были предприняты в XIX в., в эпоху промышленных революций.

К обществу и государству того времени пришло осознание необходимости защищать лиц наемного труда от чрезмерной эксплуатации. Цель была ясна — создать максимум условий для нормального воспроизводства рабочей силы и сохранения здоровья нации.

Не вдаваясь в детали и пропуская значительные исторические этапы в развитии человечества и нюансы этих этапов, констатируем, что на одном из них настало время, когда гражданскому праву пришлось «родить дитя» — право трудовое, регулирующее общественные отношения в сфере применения наемного труда.

Все-таки наемного работника, ставшего «ненужным», нельзя просто выбросить, как ту же мотыгу или любую другую вещь. Государству пришлось вмешиваться в такие отношения гораздо в большей степени, нежели на предшествующих этапах, когда было достаточно в рамках

гражданского права устанавливать лишь общие принципы и очерчивать общие контуры тех или иных видов заключаемых равноправными сторонами договоров.

В середине XIX в. в европейских странах были приняты первые законы об ограничении рабочего времени (прежде всего это касалось рабочего времени женщин и детей, затем этот подход был распространен и на мужчин).

Так был дан старт формированию новой отрасли права. Оно с самого своего появления имело социальное назначение. Это объясняется тем, что задачей этой новой отрасли права изначально являлось такое правовое регулирование отношений, связанных с применением наемного труда, которое обеспечило бы, с одной стороны, равенство сторон при заключении соответствующих договоров и учет их интересов, а с другой — необходимость защиты экономически более слабого работника от экономически более сильного работодателя.

В России первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, появились в конце XIX в., однако в то время вряд ли можно было говорить о появлении самостоятельной отрасли права. Государство пыталось как-то регулировать отдельные аспекты отношений, связанных с трудом, эти попытки выходили из сферы частного регулирования, но это еще не было трудовым правом в его современном понимании¹. Тем не менее в начале XX в. имелся уже достаточно большой по количеству и объему нормативный материал, регулирующий многие аспекты трудовых отношений. Так, в Своде законов Российской империи (в ред. 1913 г.) положения нормативных актов, регулирующих вопросы применения труда в промышленности, были объединены в специальный единый акт — Устав о промышленном труде, который стал основным источником фабрично-заводского законодательства России.

Как отрасль права трудовое право появилось в России практически после 1917 г. Одним из первых кодифицированных актов Советской республики стал Кодекс законов о труде (КЗоТ) 1918 г. Затем, в годы НЭПа, был принят КЗоТ 1922 г. Кстати, нормы российского трудового законодательства 20-х годов прошлого века оказали серьезное влияние на развитие этой отрасли права. Они были для того времени весьма прогрессивными, и их наличие заставило другие государства внимательнее отнестись к проблеме взаимоотношений «между трудом и капиталом».

¹ Исторические аспекты проблемы весьма подробно изложены в следующих работах: Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 1999; *Он же*. История труда и трудовое право: в 3 т. Т. 1. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных систем / под ред. Н. Ю. Козлихина. СПб.: ИД Санкт-Петербургского государственного университета, 2013; Киселев И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003.

К сожалению, впоследствии СССР и Россия по многим параметрам отстали от мирового уровня в этой сфере, а само трудовое законодательство в условиях централизованного регулирования оказалось не в состоянии достаточно эффективно выполнять свою защитную функцию.

Шаги, которые делает российское государство в направлении совершенствования трудового права на современном этапе, призваны создать условия для более эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений. Насколько эти задачи будут решены — покажет практика.

1.2. Предмет трудового права

Эффективность правовых норм проверяется на «оселке конфликта». Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами с необходимостью встают вопросы: к какой отрасли права относятся общественные отношения, ставшие предметом спора? Какими методами эти отношения регулируются на стадии их возникновения, развития и собственно разрешения конфликта?

Вопрос определения отрасли законодательства, регулирующего отношения, связанные с трудом, имеет важное практическое значение, так как от этого зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта. Наряду с этим трудовое право изначально предусматривает ряд защитных мер по отношению к наемным работникам, что не может обеспечить в сфере реализации способностей к труду, например, гражданское право, базирующееся на принципе абсолютного равенства сторон.

В науке трудового права традиционно различают *техническую* и *общественную* организацию труда¹. Техническая организация труда означает воздействие человека на природу и ее предметы материальными средствами и техническими приемами. Она включает в себя: а) техническую специализацию и кооперирование различных звеньев производства, рациональную расстановку работников внутри определенного единого процесса производства, совершаемого совместным трудом коллектива работников; б) материально-техническое оснащение, обслуживание и устройство рабочих мест; в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства. Техническая организация труда отражается и закрепляется в технических нормах.

¹ См.: Российское трудовое право: учебник / под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997. С. 10–12. (Автор главы — проф. А.Д. Зайкин.)

Однако в процессе труда люди находятся не только в определенных отношениях с природой, предметами труда, но и в тех или иных *волевых* общественных отношениях, связанных с процессом труда (в различных вариантах).

Подобного рода отношения образуют целую систему, составные части которой характеризуют различные аспекты применения наемного труда, в целом же они составляют основу общественной организации труда.

В свое время Н. Г. Александров предлагал разграничить две группы общественных отношений, посредством которых совершается труд. К первой относились общественные отношения, составляющие необходимые предпосылки труда, но не выражающие непосредственной связи между людьми в процессе труда. Вторую группу составляли отношения между людьми непосредственно по поводу применения рабочей силы, т. е. по поводу приведения в действие способности к труду. Эти последние отношения и являются общественно-трудовыми¹.

Общественно-трудовое отношение является правовой формой общественной организации труда. Это такого рода общественное отношение, в которое работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель — в связи с использованием этих способностей, т. е. чужого труда.

При любом способе производства общественно-трудовые отношения непосредственно выражают: а) формы привлечения к труду и распределения трудовых функций между людьми в процессе совместного труда в организации; б) методы обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда; в) характер регулирования меры (продолжительности) труда и иных условий жизнедеятельности работников труда (пространство, воздух, гигиена, безопасность труда и т. д.); г) характер распределения продукта труда и формы участия в нем работников; д) условия и формы воспроизводства рабочей силы (подготовка и переподготовка кадров), осуществляемые непосредственно на производстве.

Трудовые отношения сами по себе достаточно противоречивы: в их рамках можно обнаружить как взаимные интересы сторон, так и противоречие этих интересов, как производственные, так и социальные их аспекты. Противоречие этих элементов неизбежно: оно заложено в природе трудовых отношений.

Трудовые отношения охватывают три элемента: *имущественный, управленческий (организационный) и охранительный*.

На практике трудно четко разделить техническую и общественную организацию труда, так как это взаимосвязанные аспекты организации труда вообще. Однако трудовое право (как отрасль права) все же регулирует в первую очередь вопросы именно общественной организации труда

¹ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 7.

во всем их многообразии. В систему общественно-трудовых отношений входит широкий круг отношений, но каркасом этой системы являются именно трудовые отношения, связанные с применением наемного труда.

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, специфические именно для этой отрасли.

Исходя из того, что весь комплекс общественно-трудовых отношений, связанных с применением труда, и составляет предмет трудового права, можно дать его определение.

Предметом трудового права являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь те общественно-трудовые отношения, которые возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Они связаны с использованием наемного труда, возникают между наемными работниками и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов).

Сегодня круг этих отношений определен на законодательном уровне. Практически ст. 1 ТК четко определяет предмет трудового права, относя к нему, помимо собственно трудовых отношений, и другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения. Подобного рода отношения образуют целую систему, составные части которой характеризуют различные аспекты применения наемного труда, в целом же они составляют основу общественной организации труда.

В соответствии со ст. 1 ТК к ним относятся отношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у конкретного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности сторон трудового договора (работодателей и работников) в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Эти отношения имеют как общие черты, так и существенные признаки, характерные только для них и отличающие их от других отношений, так или иначе связанных с применением труда.

В эпицентре комплекса отношений, составляющих предмет трудового права, находятся трудовые отношения (точнее — трудовое отношение, так как в каждом конкретном случае его сторонами являются два субъекта: работник — физическое лицо и работодатель — как правило, юридическое лицо). Все другие виды отношений могут предшествовать, сопутствовать или приходить на смену именно трудовому отношению. Без него они существовать не могут.

Трудовое законодательство дает легальное определение трудовых отношений (ст. 15 ТК). *Трудовые отношения* — это отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

С учетом современных тенденций законодатель особо подчеркивает тот факт, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК).

В соответствии с Федеральным законом от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ с 1 января 2016 г. ч. 1 ст. 15 ТК после слов «поручаемой работнику работы» будет дополнена словами «в интересах, под управлением и контролем работодателя».

В учебной и научной литературе традиционно называются характерные *признаки предмета трудового права*¹:

1) трудовые отношения возникают в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, *применением живого труда* и созданием материальных и духовных благ;

2) для них характерно *исполнение работника в трудовой коллектив* конкретной организации с вытекающим отсюда *подчинением внутреннему трудовому распорядку* (под которым понимается определенный режим труда, обеспечивающий слаженную деятельность работников, правильную организацию и безопасные условия труда, выполнение установленной меры труда);

3) это *возмездные отношения*, т. е. работники — участники этих отношений имеют право на получение за свой труд *заработной платы*;

4) участвуя в трудовых отношениях, работник выполняет определенную работу, применяя *личный труд*.

¹ См.: Российское трудовое право: учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997. С. 12–13. (Автор главы — проф. А. Д. Зайкин.)

В целом такой подход оправдан, но следует уточнить с учетом современного состояния науки и практики некоторые его позиции.

Так, хотя в процессе трудовых отношений и создаются материальные и духовные блага, сам по себе этот критерий не может быть определяющим, так как аналогичные результаты могут быть получены и при использовании труда раба, и в результате труда свободного человека (например, художник, рисующий картины и выставляющий их впоследствии на продажу, также создает материальные и духовные блага и применяет живой труд). Включение при этом гражданина в трудовой коллектив характерно для подавляющего числа лиц наемного труда, однако возможна и работа в качестве единственного наемного работника (без вхождения в коллектив) — например, секретарь, домохозяйка (особенности можно обнаружить и при применении, например, дистанционного труда). Поэтому, говоря о вхождении в трудовой коллектив, следует уточнить — «как правило».

Что касается возмездного характера труда, то гражданско-правовые договоры, связанные с применением личного труда, тоже носят, как правило, возмездный характер.

В то же время обязательным условием трудовых отношений является их личный характер, так как в тех же гражданско-правовых отношениях возможно выполнение работ с применением труда других лиц (например, при субподряде). Следует, однако, отметить, что законодатель, регулируя вопросы труда надомников, допускает, что надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают (ст. 310 ТК). На практике такой подход может вызвать определенные трудности в правовом регулировании.

Все эти нюансы в целом не влияют на определение трудовых отношений, их просто следует учитывать в случае возникновения спора в целях определения предмета правового регулирования и применения соответствующего законодательства.

Рабочей силой наемного работника распоряжается не он лично, а работодатель (собственник или его представитель — например, в лице должностных лиц, наделенных для этого специальными полномочиями). То же относится и к предмету деятельности этого наемного работника. Это значит, что при наемном труде мы всегда вынуждены констатировать противостояние двух сторон трудового отношения — работника и работодателя. Работник подчиняется «хозяйской власти» работодателя¹.

Наиболее общим критерием отграничения отношений, регулируемых трудовым правом (трудовых отношений), от ряда смежных является то, что они являются отношениями, связанными с применением *наемного*

¹ Подробнее об этом, например, в учебной литературе по трудовому праву.

труда. Важной характеристикой наемного труда является тот факт, что он является трудом несамостоятельным (в международно-правовой терминологии существует термин *dependensy* («зависимость»), помогающий во многом определить суть наемного труда).

Трудовой договор является категорией, юридически опосредующей наемный труд, однако в СССР такой подход не находил признания, так как считалось, что труд является товаром лишь при капитализме, но никак не при социализме. Сегодня взгляды на природу наемного труда, сформированные в свое время под влиянием определенных идеологических воззрений, претерпели существенные изменения. Наличие рынка труда констатируется не только в научных трудах, но и на уровне нормативных правовых актов (см., например, Концепцию действий на рынке труда на 2003–2005 гг., а также на 2008–2010 гг.). Рынок же предполагает и наличие на нем товаров разного рода. Естественно, что труд (даже наемный), как уже отмечалось выше, не является товаром в классическом понимании этого слова. Тем не менее, применяя кавычки, можно все-таки сказать, что рабочая сила является «товаром особого рода».

Е. Б. Хохлов, например, называет следующие *главные признаки наемного труда*¹:

1) наемный труд — несамостоятельный труд, осуществляемый в интересах другого лица, а следовательно, и под его руководством (*правда, этот критерий верен наполовину, так как, например, гражданин, выполняющий работу по гражданско-правовому договору, как правило (или — нередко), также связан заданием того лица, которое ему эту работу поручило. — А. К.*);

2) это труд формально (т. е. юридически) свободного человека, который свободен как от своего потенциального работодателя, так и от любого другого лица, а заключение трудового договора есть согласование встречных интересов сторон трудовых отношений;

3) наемный работник передает работодателю свою способность к труду за вознаграждение (не претендуя на его имущество, но и не неся рисков или ответственности);

4) такое социальное явление, как наемный труд, тесно связано с категорией рынка труда, а договор трудового найма есть юридическое выражение результатов его функционирования;

5) поскольку в силу договора наемный работник обязуется реализовывать свою способность к труду не в своих собственных интересах, а для достижения целей, в интересах, а следовательно, и под руководством работодателя, тем самым под власть работодателя подпадает и его личность в целом («хозяйская власть» — *суть наемного труда. А. К.*).

¹ См.: Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 84–87.

Таким образом, предметом трудового права являются отношения, возникающие в связи с применением наемного труда.

1.3. Метод трудового права

Если предмет любой отрасли права определяет круг общественных отношений, специфических именно для этой отрасли, то метод демонстрирует то, какими правовыми средствами и приемами осуществляется регулирование данных отношений. Он характеризуется следующими признаками: порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений; общим юридическим положением участников правоотношений; характером установления прав и обязанностей сторон правоотношений; средствами, обеспечивающими исполнение обязанностей (санкциями).

Теория права знает такие основные средства правового регулирования, как предписания, запреты и дозволения, а также такие приемы, как императивное и диспозитивное регулирование.

Все эти общетеоретические положения в той или иной степени находят свое отражение в методе трудового права. Его специфика и отличие от метода других отраслей права определяются предметом правового регулирования.

Поскольку трудовые отношения охватывают три элемента — имущественный, управленческий и охранительный, то особенности каждого из этих элементов оказывают свое влияние на метод трудового права. В результате он носит комплексный характер, оказывающий различное воздействие на разные институты данной отрасли права. Комплексность регулирования не является прерогативой собственно трудового права, однако она в данном случае обладает вполне определенной спецификой, накладывающей отпечаток на метод данной отрасли права.

Так, именно в трудовом праве наблюдается *сочетание централизованного и децентрализованного* (в первую очередь локального) *регулирования*.

Государство сегодня не регулирует все нюансы трудовых отношений (как это было еще совсем недавно), оно устанавливает лишь минимальные гарантии в сфере труда, обязательные для всех работодателей без исключения, независимо от их организационно-правовой формы. Государственные органы определяют нормальную и сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного отпуска, минимальный размер оплаты труда, устанавливают общеобязательные правила охраны труда и техники безопасности, определяют порядок рассмотрения трудовых споров и т. п. В случаях, определенных законодательством, эти решения принимаются при участии представителей работников и работодателей.

Все остальные основные компоненты существования трудовых отношений определяются на уровне конкретной организации (конкретного

работодателя) и закрепляются в ее локальных актах. Они могут устанавливаться как непосредственно работодателем, так и путем выработки решений с привлечением представителей работников. В ряде случаев такие акты могут выходить за рамки предприятия и устанавливаться на уровне отрасли, региона или даже Российской Федерации в целом (например, Генеральное соглашение), однако в любом случае в них не могут содержаться нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с тем, которое определено в централизованном порядке.

Правовое регулирование трудовых отношений характеризуется *договорным способом* их установления и изменения (за исключением тех параметров, которые устанавливаются в централизованном порядке).

Эта черта метода трудового права характерна как для локальных актов, так и для индивидуального регулирования трудовых отношений. Локальные акты, как правило, принимаются с участием (в определенной степени) представителей работников. Конкретизация условий существования трудовых отношений происходит в рамках трудовых договоров, заключаемых в индивидуальном порядке.

Договорный метод предполагает равенство субъектов при выработке условий договора, однако и в этом случае также действует принцип неухудшения положения работников по сравнению с тем, которое определено в централизованном порядке. Кроме того, волеизъявление такой стороны, как работодатель, во многом ограничено существующими в рамках локальных актов договоренностями.

Таким образом, следующей чертой метода трудового права является достаточно широкое *участие представителей работников в установлении и применении условий труда, в контроле за соблюдением трудового законодательства* и даже в рассмотрении трудовых споров. В этом находит отражение один из важнейших принципов трудового права¹.

Особенностью метода трудового права является *сочетание* в нем *единства и дифференциации правового регулирования*. Большинство трудоспособного населения страны попадает в сферу трудовых отношений, при этом существуют весьма существенные отличия между различными категориями работников, которые зависят от их индивидуальных особенностей (пол, возраст, состояние здоровья и т. п.), от местности и климатических условий, в которых применяется труд данных работников, от тяжести или опасности условий труда и т. д.

На практике мы имеем дело с двумя группами норм. С одной стороны, имеются *нормы общего характера*, закрепляющие принципиальные положения для всех работников без исключения, обеспечивающие единство регулирования в данной сфере. С другой стороны, существуют (и должны существовать впредь!) *нормы, учитывающие особенности труда различных категорий работников*.

¹ Подробнее об этом — в гл. 2 и 5 учебника.

Единство регулирования выражается в установлении на государственном уровне определенных общих правовых норм, распространяющихся на всех работников независимо ни от каких различий. Таковы, например, нормы о минимальном размере оплаты труда, о минимальной продолжительности ежегодного отпуска, о максимальной продолжительности рабочей недели, об охране труда и т. п.

Дифференциация отражает специфику правового регулирования труда определенных категорий работников с учетом их особенностей, обусловленных как объективными (т. е. независимыми от свойств личности) данными, так и субъективными (зависящими от личности работника).

К *объективным* факторам можно отнести такие, как отрасль национальной экономики, организационно-правовая форма деятельности работодателя, природно-климатические условия, вид или характер работы, занимаемая должность (например, руководитель организации), условия и характер труда и т. п. Кроме того, федеративный характер государственного устройства Российской Федерации также предполагает возможность появления определенных особенностей регулирования трудовых отношений в границах субъектов Федерации (здесь может идти речь лишь о «поднятии планки» гарантий по сравнению с уровнем, установленным федеральным законодательством).

Как правило, с обстоятельствами, входящими в эту группу, связано предоставление различных льгот и преимуществ в оплате труда, социальном страховании, регулировании рабочего времени и времени отдыха. Дифференциация правового регулирования представляет собой способ как-то компенсировать тяжелый, вредный характер работы, нередко связанный с опасностью для жизни. Это может быть связано с повышенным нервным напряжением, с повышенной ответственностью за принимаемые в процессе труда решения и т. п. В то же время в законах и иных нормативных актах могут быть установлены повышенные требования к уровню трудовой дисциплины, охране труда и технике безопасности.

В такой большой стране, как Россия, имеются существенные различия в климатических условиях, поэтому необходимость привлечения рабочей силы в районы с неблагоприятными условиями также находит свое отражение в дифференциации правового регулирования.

Определенные особенности в регулировании возникают в связи со сроком, в течение которого продолжают трудовые отношения (сезонные, временные работы, другие случаи, допускающие заключение срочных трудовых договоров).

К *субъективным* обстоятельствам, влияющим на дифференциацию правового регулирования труда, относятся такие, как возраст, пол, состояние здоровья. Так, для несовершеннолетних работников установлены некоторые специфические условия приема на работу (медосмотр, введение квотирования на рабочие места), оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Нормы трудового права учитывают специфику женского организма, в том числе обусловленную исполнением функций материнства. В связи с этим имеются специальные перечни работ, на которых запрещено использование женского труда; в период беременности, кормления детей и достижения ими определенного возраста женщинам предоставляются определенные льготы (в основном в сфере рабочего времени и времени отдыха).

Между прочим, в ряде стран представители феминистских движений считают ограничения, устанавливаемые в законодательстве для женщин, нарушением их конституционного права на труд и дискриминацией в трудовых отношениях.

Определенные льготы установлены в законодательстве и для инвалидов.

В рамках дифференциации могут быть установлены достаточно существенные различия в правовом регулировании труда между различными категориями работников и даже между конкретными работниками, но, как правило, дифференциация предполагает установление условий более льготных по сравнению с общими, определенными в рамках единства правового регулирования. Дифференциация не должна приводить к дискриминации работников в трудовых отношениях.

Согласно общему правилу, для участников трудовых отношений не имеет значения факт гражданства. Этот аспект статуса личности может иметь значение на стадии, предшествующей возникновению трудовых отношений (на решение этих задач направлены, в частности, правовые нормы, регламентирующие вопросы правового положения иностранных граждан, миграции, привлечения иностранной рабочей силы). Это, безусловно, сказывается на виде трудового договора (заключается он на неопределенный срок или является срочным). Но когда трудовой договор заключен и работник начинает выполнять предусмотренную им трудовую функцию, все остальное не имеет значения. Более того, в ТК неоднократно говорится о запрете дискриминации в трудовых отношениях. При этом гл. 50.1 ТК установлены определенные особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Не имеет значения для правового регулирования трудовых отношений также принадлежность тех или иных организаций иностранному капиталу. Если на них работают российские граждане, иностранные граждане, лица без гражданства и т. д. эти работники находятся под защитой российского трудового права.

На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их

участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК, другими федеральными законами или международным договором РФ.

Еще одной особенностью метода трудового права является *специфика защиты трудовых прав участников трудовых отношений*.

В связи с этим прежде всего следует сказать о том, что государственный надзор (контроль) за соблюдением законодательства о труде и охране труда осуществляется специальными государственными органами (инспекциями), не зависящими от работодателей, что является определенной гарантией их объективности.

Наряду с государственными органами надзора (контроля) общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и защите трудовых прав работников осуществляют профсоюзы и инспекции, находящиеся в их ведении (следует отметить, что эти профсоюзные инспекции довольно длительный период времени практически осуществляли государственные функции в данной сфере).

ТК предусматривает такой новый для России способ защиты трудовых прав и свобод, как самозащита.

Наконец, защита трудовых прав осуществляется также органами по разрешению трудовых споров. Эти споры могут быть индивидуальными или коллективными. Каждая из категорий трудовых споров имеет свою специфику в рассмотрении, но порядок их рассмотрения существенно отличается от порядка рассмотрения обычных гражданских дел.

1.4. Система трудового права

Трудовое право — это совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, которая обусловлена всем комплексом регулируемых этой отраслью права общественных отношений.

Как и в большинстве отраслей права, в трудовом праве можно выделить *Общую* и *Особенную части*, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

Общая часть трудового права включает в себя институты, определяющие принципиальные подходы к правовому регулированию трудовых отношений в целом. В нее входят нормы, регулирующие:

- основные начала трудового законодательства (предмет отрасли; принципы трудового права; систему нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; действие трудового права во времени и пространстве);
- трудовые отношения (статус субъектов трудовых отношений, основания их возникновения);
- социальное партнерство (вопросы представительства сторон трудовых отношений и участия представителей работников в ре-

гулировании этих отношений, коллективные договоры и соглашения).

Особенная часть трудового права включает нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений. В нее входят следующие институты:

- трудовой договор;
- рабочее время;
- время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- гарантии и компенсации;
- трудовой распорядок, дисциплина труда;
- профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве;
- охрана труда;
- материальная ответственность сторон трудового договора;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- защита трудовых прав и свобод;
- надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- трудовые споры.

Система Особенной части трудового права во многом совпадает со структурой действующего ТК.

Наряду с системой трудового права как отрасли правовой системы можно констатировать наличие *системы науки трудового права*, которую также можно разделить на Общую и Особенную части.

1.5. Место трудового права в системе российского права и отграничение его от смежных отраслей

Говоря о месте трудового права в системе российского права, следует отталкиваться от положений теории права, в соответствии с которыми наиболее крупное разделение отраслей российского права заключается в разделении на публичное и частное право. Трудовое право является комплексной отраслью, соединяющей в себе как публично-правовые, так и частно-правовые начала.

Следует согласиться с Е. Б. Хохловым, рассматривающим «отрасль трудового права как единство государственно-нормативного и договорного регулирования общественных отношений, возникающих в сфере труда»¹.

Кроме трудового права, вопросы, связанные с применением труда, в той или иной степени регулируют и некоторые другие отрасли рос-

¹ Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. С. 74.

сийского права. Ближе всего к трудовому примыкают гражданское, административное право и право социального обеспечения (а также такая формирующаяся отрасль права, как право занятости и трудоустройства). Вопрос ограничения трудового права от других отраслей имеет большое теоретическое и практическое значение.

С одной стороны, в отличие, например, от гражданского права, государство всегда устанавливало и будет устанавливать определенные параметры правового регулирования трудовых отношений в рамках *публичного* права.

Более того, десятилетиями в нашей стране в сфере труда преобладал именно публично-правовой аспект в регулировании этих отношений. Отчасти это можно понять, так как российское (а прежде — советское) трудовое право сформировалось в определенную эпоху и в определенных условиях. То время характеризовалось господством публично-правового регулирования практически во всех сферах человеческой деятельности. Государство в одном лице выступало как законодатель и исполнитель законов, а в сфере труда к тому же оно было практически единственным работодателем. В такой ситуации можно было в определенной степени понять и метод правового регулирования трудовых отношений, при котором государство вмешивалось в любые детали этого регулирования, не оставляя конкретным сторонам договора — работнику и предприятию, организации, учреждению — фактически никакого «зазора», диктуя им все «правила игры». Ничего удивительного, ведь все работали как бы на «единой фабрике», у единого работодателя.

Следует также отметить, что советское государство рассматривало трудовое право в качестве определенного «знамени», на которое могли бы равняться трудящиеся других стран. Такой подход приводил к достаточно существенной идеологизации трудового права, при этом не всегда учитывались экономические составляющие механизма регулирования труда в обществе, которые игнорировались в условиях действия публичного и тотально централизованного метода регулирования трудовых отношений.

Сегодня роль единовластного хозяина государством утрачена, однако все равно у него и впредь останется функция законодательного определения принципиальных положений трудового права, устанавливающих определенный уровень гарантий для сторон трудовых отношений. Этот уровень является обязательным для всех работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы их деятельности.

Однако в трудовых отношениях налицо *договорные начала*, так как стороны этих отношений в пределах, установленных законом (а они достаточно широки), практически свободны в определении условий их возникновения, изменения и прекращения. Это, безусловно, элемент *частного* права.

Именно вопросы, связанные с *отграничением трудового права от права гражданского*, представляют сегодня наибольшую актуальность и практическую значимость. Эти проблемы выходят за пределы чисто теоретических конструкций и имеют весьма важные практические аспекты.

При разграничении этих отраслей права следует прежде всего иметь в виду, что в предмет гражданского права входят две группы отношений. Во-первых, это имущественные отношения, возникающие между людьми по поводу имущества — материальных благ, имеющих экономическую форму товара. Во-вторых, это личные имущественные отношения, возникающие по поводу неимущественных (нематериальных) благ, тесно связанных с личностью их обладателей. Такие блага неотчуждаемы и не могут переходить от одних лиц к другим. Обе эти группы отношений объединяет то обстоятельство, что они основаны на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников, т. е. возникают между юридически равными и независимыми друг от друга субъектами, имеющими собственное имущество. Иначе говоря, это частные отношения, возникающие между субъектами частного права¹.

Предметом же трудового права являются трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения. Предметом трудовых отношений является *процесс труда*, живой труд; предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, — овеществленный труд, *продукт труда* (его результат).

В последние годы в качестве критерия разграничения трудового права и права гражданского все чаще называется самостоятельность (или несамостоятельность) труда. Этот критерий был назван еще в 20-е годы XX в.: «При несамостоятельном труде рабочей силой работника располагается не сам работник, а противостоящий ему организатор предприятия, учреждения или хозяйства»². Такова сегодня позиция МОТ. Этот подход разделяется и многими российскими учеными.

Ситуация, складывающаяся сегодня в экономике страны, которая находится на пути к рынку, существенно изменилась, и это нередко приводит к другой крайности — иллюзиям, что наемный труд во многом подпадает под сферу действия гражданского права с его принципом свободы договора. При этом напоминает, что трудовое право как отрасль вышло из недр права гражданского (что абсолютно верно). Однако

¹ См.: Гражданское право: в 4 т. Т. I. Общая часть: учебник / отв. ред. проф. Е. А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Волтерс Клувер, 2004. С. М., 1998. С. 33–34; Российское гражданское право: в 2 т. Общая часть. Вещное право. Наследственное право. Интеллектуальные права. Личные неимущественные права: учебник. Т. 1 / отв. ред. Е. А. Суханов. 2-е изд., стереотипное. М.: Статут, 2011 // СПС «КонсультантПлюс».

² *Войтинский К. М.* Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. Пг., 1923. С. 10–11.

такой подход может иметь далеко идущие последствия для огромного количества людей, так как в любой стране большинство работоспособных граждан зарабатывают себе на хлеб, работая именно в качестве наемных работников. Так будет и впредь, и это вполне естественный процесс, о чем свидетельствует весь мировой и отечественный опыт.

«Риск» и «ответственность» — два ключевых слова, характеризующих рыночную экономику. Но в рыночной экономике реально трудятся люди, имеющие различный правовой статус. Наемные работники готовы выполнять ту или иную трудовую функцию, работая в нормальных условиях, получая за свой труд достойную заработную плату, но при этом не беря на себя риск предпринимательской деятельности и не неся ответственности за ее результаты. Это удел собственников и иных участников предпринимательской деятельности.

Предпринимательство имеет своей главной целью извлечение прибыли (дохода) от участия в различных отношениях, так или иначе связанных с использованием имущества. Данный вид деятельности характеризуется полной самостоятельностью участников, по своему усмотрению (своей волей) определяющих характер и содержание своего участия в ней и одновременно несущих риск от последствий этих решений. Этим предпринимательство отличается от трудовой деятельности, содержание которой определяет работодатель, несущий обычно и основной имущественный риск, связанный с ее результатами.

Говоря об отличиях в регулировании общественных отношений нормами гражданского и трудового права, следует также отметить, что в соответствии с Конституцией РФ гражданское законодательство находится в ведении Российской Федерации (ст. 71), а трудовое — в совместном ведении Федерации и ее субъектов (ст. 72). Существующие различия в предмете регулирования двух отраслей права констатируются и на уровне Классификатора правовых актов, утвержденного Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.).

Кроме того, в систему нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, входят соглашения, действующие на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях, а также локальные нормативные акты, принимаемые на уровне отдельной конкретной организации (конкретного работодателя), что является особенностью именно трудового права.

Работодатель и работники, их представители через коллективный договор, локальные нормативные акты, через индивидуальные трудовые договоры конкретизируют условия труда. Стороны трудового договора могут достаточно свободно определять условия договора, не нарушая, однако, установленных государством гарантий (это также существенно отличает принципы регулирования общественных отношений трудовым правом от регулирования их, например, гражданским правом). Работодатель может улучшить эти условия по сравнению с гарантиями, уста-

новленными в законодательстве, но не может ухудшить. В противном случае такие условия договоров о труде являются недействительными. Торг здесь неуместен.

При заключении трудового договора работник и работодатель не могут быть абсолютно свободными именно потому, что трудовое право имеет предметом своего регулирования отношения, отличные от предмета регулирования гражданского права.

При наличии существенных различий трудовое право и гражданское имеют некоторые «пограничные» институты, входящие в предмет обеих отраслей (например, ответственность за повреждение здоровья работника на производстве).

Разграничение трудового и гражданского права сегодня приобретает особую актуальность — оно выходит за пределы чисто теоретических конструкций и имеет весьма важные практические аспекты — прежде всего потому, что от вопроса определения отрасли законодательства, регулирующего отношения, связанные с трудом, зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта. Это разграничение позволяет уточнить сферу действия трудового и гражданского права, а следовательно, и предмет каждой из этих отраслей.

Давно прошло то время, когда практически единственным способом реализации права на труд в нашей стране был труд в государственном учреждении, на предприятии или в организации. Сегодня граждане РФ могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. При этом существенно изменилось его содержание — труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Из этой, как может показаться, простой конструкции вытекает возможность реализации права на труд в самых разнообразных формах. Гражданин РФ вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, беря на себя риск и ответственность за результаты своей деятельности. Он имеет право заниматься предпринимательской деятельностью, например, в качестве участника хозяйственного товарищества или общества, члена производственного кооператива. Гражданин может поступить на государственную службу (любой из ее видов), стать наемным работником и трудиться в любой из узаконенных и существующих организационно-правовых форм юридических лиц. Он может реализовать свое право на труд в рамках гражданско-правовых договоров различных видов. В ряде случаев возможна комбинация вариантов.

Чтобы понять эту непростую ситуацию, следует учитывать, что гражданин в данном случае может иметь различный правовой статус. Так, он может быть, например, акционером акционерного общества и не работать в этом обществе; являясь акционером, он может одновременно здесь же и работать по определенной специальности и квалификации,

занимая определенную должность; он может быть просто наемным работником в акционерном обществе и не иметь его акций.

Гражданин может работать в обществе с ограниченной ответственностью. При этом это может происходить тоже в нескольких вариантах: он может выполнять определенные работы именно в качестве участника общества, не вступая в трудовые отношения; может, являясь участником общества, занимать определенную штатную должность; наконец, он может быть «чистым» наемным работником этого общества.

Возможны и многие другие варианты применения гражданином своей способности к труду. Естественно, что в разных ситуациях его правовое положение будет различным.

Гражданин, одновременно являющийся собственником и работающий, например, в обществе с ограниченной ответственностью или имеющий акции акционерного общества, в котором он работает, как правило, имеет *двойной статус*, который следует четко различать.

С одной стороны, он имеет статус собственника, дающий ему право и возможность реализовать как минимум три основных полномочия, принадлежащие только собственнику:

- право на участие в управлении делами общества в порядке, установленном Федеральным законом и уставом общества (в соответствии с учредительными документами, видом и количеством имеющихся у него акций);
- право принимать участие в распределении прибыли (если она будет);
- право на ликвидационную квоту (чего лишен обычный наемный работник).

С другой стороны, он одновременно может иметь статус наемного работника, заключившего трудовой договор и взявшего на себя при этом определенные обязанности (как и другая сторона такого договора).

Главным критерием в данном случае можно считать включение гражданина в трудовой коллектив, занятие им определенной должности согласно штатному расписанию и выполнение любой работы по этой должности в соответствии с определенной специальностью и квалификацией, подчинение внутреннему трудовому распорядку, выполнение работ в личном качестве (личным трудом).

Соответственно, в сфере труда на такого «работающего собственника» будут распространяться все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Более того, по ряду позиций это выгодно и для самого общества, так как расходы, связанные с содержанием такого работника (заработная плата, отпуска, гарантийные и компенсационные выплаты и т. д.), как правило, могут быть отнесены на себестоимость продукции.

Участник общества с ограниченной ответственностью одновременно является его работником, если отношения с обществом связаны с личным трудом, а не ограничиваются лишь внесением вклада в уставный

капитал общества и участием в распределении прибыли. Следовательно, отношения участников общества с ограниченной ответственностью, основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства.

Это положение подтверждается и судебной практикой. Например, одним из первых судебных дел, получивших широкую известность, стало дело по иску Гладких и Кузнецовой к товариществу (по действовавшему в то время законодательству) с ограниченной ответственностью «Ариадна» Воронежца о взыскании заработной платы (речь идет о ситуации, возникшей до вступления в силу ч. 1 ГК)¹.

Этот вывод Верховного Суда РФ очень важен для понимания вопроса о разграничении предмета трудового и гражданского права, а следовательно, и для определения отрасли законодательства, нормы которой следует использовать в случае возникновения споров. Впоследствии данная позиция неоднократно подтверждалась в судебных решениях.

Немало споров, в частности, возникало и возникает и по поводу статуса руководителя организации и отношений, существующих между ним и работодателем в сфере труда. Нормами какой отрасли права — трудового или гражданского — регулируются данные вопросы?

Любой работодатель, являющийся собственником (или представителем государства как собственника), естественно, имеет право регулировать в определенной степени порядок управления этой собственностью и заинтересован в эффективном ее использовании. Для этого он, как правило, приглашает квалифицированного менеджера (руководителя), нанимая его на работу (хотя может пригласить для этого и специальную управляющую компанию). Данный руководитель, будучи наделен широким кругом полномочий, самостоятельно решает вопросы, связанные с деятельностью организации, отнесенные к его компетенции действующим законодательством, уставом организации и заключенным с ним трудовым договором. Предметом данного трудового договора является выполнение руководителем функций по управлению всеми сторонами деятельности организации, включая управление и распоряжение ее имуществом.

Не вызывает возражений необходимость повышения ответственности лиц, занимающих столь высокое положение в организациях. Если же, например, эти организации входят в состав федеральной собственности, то государство вправе принимать меры по регулированию этой ответственности. Однако именно в сфере ответственности имеются принципиальные различия между отношениями, регулируемые двумя отраслями права — гражданским и трудовым правом.

Руководитель организации совершенно очевидно является наемным работником, и он должен иметь все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для данной формы реализации гражданами

¹ См.: БВС РФ. 1993. № 4. С. 3.

своего права на труд. Гражданское же законодательство предусматривает значительно более высокую степень ответственности (вплоть до обращения взыскания на личное имущество субъекта гражданско-правовых отношений). Однако не название договора или его элементов определяет то, в предмет какой отрасли права входят те или иные отношения, — это вопрос их природы и содержания.

Если руководитель, злоупотребляя своими полномочиями, предусмотренными трудовым договором, выйдет за их пределы и при этом причинит ущерб собственнику, то вполне возможно применение более жестких мер ответственности, чем те, которые предусмотрены нормами трудового законодательства. Работодатель может, например, предъявить ему гражданский иск в уголовном деле или использовать механизм ответственности, присущий гражданскому праву.

Но произойти это может именно потому, что в таком случае он выйдет за пределы предмета трудового договора. Если же этого не происходит, то ответственность должна регулироваться нормами трудового законодательства, даже если и будет иметь место определенный ущерб, связанный, например, с нормальным производственно-хозяйственным риском. Необходимые акценты должны быть расставлены судебной практикой по такой категории общественных отношений.

Во всех странах доля «чистых» собственников сравнительно невелика. Большинство населения предпочитает работать в качестве наемных работников, получая за это гарантированную оплату труда и решая другие социальные вопросы, но не беря на себя при этом риск и ответственность в полном объеме. Однако и тем и другим практически невозможно обойтись без применения норм трудового права — одни нанимают на работу, другие — нанимаются, но обе категории граждан при этом должны определять свои взаимоотношения. Это и помогает им сделать трудовое законодательство.

В настоящее время появились научные изыскания, которые объясняют необходимость «экспансии» гражданского права в трудовые отношения. Применение гражданско-правовых договоров как универсального способа регулирования трудовых отношений авторам этих идей представляются панaceей.

На практике также имеют место попытки облечь трудовые отношения в гражданско-правовую форму. И нередко у человека нет выбора — он вынужден соглашаться на работу при любых условиях.

Но человек — не лопата, которую можно выбросить, если она сломается. Цивилизованное общество должно предусмотреть меры его защиты. Рынок сам по себе не содержит социальных гарантий, защищающих человека труда, их система должна быть разработана на государственном уровне и реализована под контролем государства. Именно поэтому определение предмета трудового права и ограничение его от гражданского права имеют практическое значение.

ГК определяет основные начала гражданского законодательства, которое основывается на признании равенства участников регулируемых им отношений, неприкосновенности собственности, свободы договора, недопустимости произвольного вмешательства кого-либо в частные дела, необходимости беспрепятственного осуществления гражданских прав, обеспечения восстановления нарушенных прав, их судебной защиты (ст. 1).

В ГК же определены отношения, регулируемые гражданским законодательством. Оно определяет правовое положение участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальных прав), регулирует отношения, связанные с участием в корпоративных организациях или с управлением ими (корпоративные отношения), договорные и иные обязательства, а также другие имущественные и личные неимущественные отношения, основанные на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников (ст. 2).

Целями же трудового законодательства являются *установление государственных гарантий* трудовых прав и свобод граждан, *создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов* работников и работодателей. Основные его задачи — *создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений*, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК).

В ряде случаев гражданин может реализовать свое право на труд, например в рамках гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т. п.), однако при этом его правовое положение будет существенно отличаться от правового положения в рамках трудовых отношений.

Это становится ясным при сравнении целого ряда позиций, составляющих содержание этих договоров, входящих в предмет разных отраслей законодательства.

1. *Характер выполняемой работы.* Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК). Работа может быть выполнена с использованием материала подрядчика или заказчика, риск (до приемки работы), как правило, лежит на подрядчике, оплата может производиться по окончании работ или поэтапно, подрядчик несет ответственность за надлежащее качество работы и т. д. Если иное не предусмотрено договором, подрядчик самостоятельно определяет способы выполнения задания заказчика.

Договоры такого типа применяются, как правило, при выполнении конкретных (как правило, разовых) работ, в отличие от трудового договора, когда работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять любые работы в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью. Естественно, правовой статус подрядчика (если он является физическим лицом), также реализующего свое право на труд, будет отличаться от статуса наемного работника.

Работник, как сторона трудовых отношений, обязан выполнять не разовую, а любую работу по указанию работодателя или его представителя, но в рамках оговоренной трудовой функции.

2. *Вопросы свободы сторон при заключении договора.* При заключении гражданско-правовых договоров эта свобода практически абсолютна (при условии ненарушения интересов государства и третьих лиц). При заключении трудового договора эта свобода ограничена рамками законодательства (в соответствии со ст. 8, 9, 50, 57, 74 ТК условия нормативных актов и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и не подлежат применению).

3. *Предоставление отпусков, выходных дней и т. д.* Время отдыха лиц, работающих по трудовым договорам, порядок его предоставления гарантированы законодательством. При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, не оговариваются.

4. *Социальное обеспечение в период работы* (пособие по временной нетрудоспособности и т. п.). Для лиц, работающих по трудовым договорам, социальное обеспечение гарантируется законодательством. При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, не оговариваются.

5. *Пенсионное обеспечение.* Для лиц, работающих по трудовым договорам, оно гарантируется законодательством. При назначении пенсий учитываются взносы, внесенные в пенсионный фонд, однако, как правило, сумма назначенной пенсии (ввиду невысокого ее размера) от этого не увеличивается. Лица, легально работающие по гражданско-правовым договорам, также вправе рассчитывать на получение государственной пенсии.

6. *Обязанности работодателя по выплатам во внебюджетные фонды.* Гражданско-правовые договоры представляют интерес для работодателя (в широком смысле слова — того, кто «дает работу»), так как в ряде случаев позволяют сэкономить на этих взносах по сравнению с выплатами, производимыми в отношении наемных работников, работающих по трудовым договорам (заказчик, как сторона гражданско-правового договора, производит эти выплаты в несколько меньшем размере, чем работодатель при трудовых отношениях).

7. *Ответственность работника.* Ответственность лиц, работающих по трудовым договорам, предусмотрена также таким институтом трудового права, как материальная ответственность, при этом она, как правило, ограничена и «привязана» к размеру среднего заработка. При гражданско-правовых договорах ответственность наступает по правилам гражданско-правовой ответственности (с возможностью обращения на личное имущество).

Принципиальными в плане практического разделения отношений, регулируемых трудовым и гражданским правом, являются положения ст. 11 ТК, в которой еще раз обозначается сфера действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Прежде всего это трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

И трудовое законодательство, и иные акты, содержащие нормы трудового права, могут применяться к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, в тех случаях, когда это предусмотрено ТК или иным федеральным законом.

Все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Действующая редакция ТК не только сохраняет, но и усиливает принципиальное положение о том, что трудовое законодательство имеет приоритет перед гражданским в отношениях, связанных с применением наемного труда работников.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ТК, другими федеральными законами, были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Статья 19.1 ТК закрепляет важное положение, в соответствии с которым признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

- лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК;
- судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной

инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке и в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Неустрашимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями *толкуются в пользу наличия трудовых отношений*.

Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном ч. 1–3 ст. 19.1 ТК, были признаны трудовыми отношениями, то такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей.

Административное право также имеет определенное сходство с трудовым правом, так как обе отрасли регулируют управленческие отношения (административное — преимущественно, трудовое — в определенных случаях). Но эти отрасли имеют и существенные отличия, поскольку аспекты этих управленческих отношений различны. Административное право регулирует отношения по реализации управленческих функций государства, его органов власти, а трудовое включает в предмет своего регулирования отношения по управлению трудом в рамках отдельной организации.

Кроме того, некоторые вопросы ответственности в административном и в трудовом праве также имеют отличия. В первом случае возникает административная ответственность, которая регулируется административным правом, во втором — дисциплинарная и материальная ответственность, являющиеся специфическими видами юридической ответственности, присущими трудовому праву.

Но и при реализации трудовых отношений возможно наступление административной ответственности (например, в случае применения ее к должностным лицам, совершающим правонарушения в сфере труда, предусмотренные административным законодательством).

Новая ситуация возникла в последнее время в сфере государственной гражданской службы в связи со статусом государственных служащих как особой разновидности лиц наемного труда. Должностные лица, выполняющие распорядительные функции в органах государственного

управления, являются весьма специфическими наемными работниками, и на них сегодня распространяются как нормы трудового права, так и нормы права административного.

Безусловно, общество весьма заинтересовано в том, чтобы в стране действовала четкая, понятная и эффективная система государственной службы. Сначала на специфику этого вида деятельности вообще не обращалось внимания, затем 31 июля 1995 г. был принят Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации», ст. 4 которого четко фиксировала принцип, в соответствии с которым «на государственных служащих распространялось действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом».

Такой подход выглядел вполне логичным и, главное, не вызывающим проблем при его практическом применении. Все отношения, связанные с применением труда государственных служащих, регулировались нормами трудового права, однако, учитывая важность и ответственность выполняемых государственными служащими функций, им, с одной стороны, устанавливался более высокий уровень гарантий, а с другой — устанавливался определенный объем ограничений и повышалась ответственность.

В то же время дифференциация была необходима — военные и правоохранители не вписывались в Закон 1995 г. Поэтому логичным было принятие Федерального закона от 27 мая 2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации», который закрепил идею о необходимости дифференциации видов государственной службы и назвал их: гражданская, военная и правоохранительная. В его развитие был принят Федеральный закон от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее — Закон о государственной службе).

В этом законе появляется термин «государственно-служебные» отношения (кстати, только в ст. 31, посвященной лишь одному аспекту регулируемых отношений — отношениям, связанным с ликвидацией государственного органа либо с сокращением должностей гражданской службы). В то же время сам текст Закона о государственной службе во многом копирует текст ТК, при замене соответствующих существительных и прилагательных: трудовой договор — на служебный контракт; рабочее время — на служебное время; трудовая дисциплина — на служебная дисциплина и т. п. Это, видимо, объясняется именно тем, что государственная служба — безусловно, тоже разновидность наемного труда, просто труда специфического.

Повторим еще раз — не отрицая необходимости отражения специфики в правовом регулировании отношений в сфере государственной службы, тем не менее пока можно констатировать некоторую искусственность в механизме этого регулирования. Видимо, понимая это,

а также исходя из недостаточной проработанности заявленного подхода, законодатель оставляет «окно» (точнее — «форточку» или узкий «мо-стик») для применения норм трудового законодательства применительно к отношениям, возникающим в сфере государственной службы (по остаточному принципу). Так, Закон о государственной службе содержит ст. 73 «Применение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». В соответствии с ней федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной настоящим Федеральным законом. Это практически касается не только трудового права, но и права социального обеспечения. Разве государственные служащие не болеют, а женщины, находящиеся на государственной службе, не рожают?

Во многом аналогичный подход закреплен и в ТК. Статья 11 ТК, регулируя вопросы действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, фиксирует положение, в соответствии с которым на государственных служащих и муниципальных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ о государственной службе и муниципальной службе.

Кстати, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 2 марта 2007 г. в ст. 3, определяющей правовые основы муниципальной службы в Российской Федерации, фиксирует, что на муниципальных служащих распространяется действие трудового законодательства с особенностями, предусмотренными настоящим Федеральным законом (т.е., так же, как в свое время Закон 1995 г.). В данном законе неоднократно говорится о том, что с муниципальными служащими заключается трудовой договор, регламентируется порядок его заключения и прекращения (ст. 2, 7, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 23, 28). Таким образом, вопросы труда муниципальных служащих остаются в сфере действия трудового права.

Пожалуй, в наибольшей степени связаны между собой трудовое право и **право социального обеспечения**, так как в основе обеих отраслей лежит труд. Более того, право социального обеспечения сравнительно недавно стало самостоятельной отраслью, выделившись, кстати, из трудового права.

Трудовое право регулирует трудовые отношения между работодателями и действующими (работающими в организации) работниками, право социального обеспечения — с работавшими ранее (вышедшими на пенсию), не работавшими никогда (дети, инвалиды), не работающими временно (больные, инвалиды). В ряде случаев отношения по

социальному обеспечению приходят на смену трудовым, иногда они сопутствуют трудовым, а иногда они так и не связаны с ними. Важно то, что в первом из этих случаев юридическим фактом является трудовой стаж, который, кстати, является исходной категорией для подотраслей и институтов права социального обеспечения (нормы, связанные с назначением пенсий, пособий).

Различие данных отраслей можно провести не только по предмету, но и по методу правового регулирования. Если в трудовом праве мы наблюдаем сочетание методов централизованного регулирования и договорного, то праву социального обеспечения договорный метод практически не присущ (за некоторыми недавно появившимися исключениями).

Трудовое право близко и к *гражданскому процессуальному праву*, поскольку правила рассмотрения трудовых споров в суде регламентируются его нормами. В то же время для трудовых споров предусмотрены и определенные изъятия из общего порядка (порядок и сроки рассмотрения дел, освобождение работников от государственной пошлины, наличие специальных органов — комиссий по трудовым спорам, специфика примирительных процедур при коллективных трудовых спорах и т. д.).

В настоящее время выдвинута идея о необходимости выделения из гражданского процесса трудового процесса, нормы которого сконцентрировали бы в себе всю специфику рассмотрения трудовых споров — во всех инстанциях (включая такую специфическую, как комиссии по трудовым спорам) и на всех стадиях. Однако эта идея требует еще самой серьезной проработки.

Особого внимания заслуживает проблема соотношения трудового права и *законодательства о занятости и трудоустройстве*.

Традиционно проблемы занятости и трудоустройства включались в программу курса «Трудовое право», а в КЗоТе имелась гл. III-A «Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд» (состоящая, кстати, всего из трех статей). Статья 2 ТК и сегодня называется в числе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений такой принцип, как защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

Немало в свое время копий ломалось вокруг проблемы наличия или отсутствия в СССР, а затем в России *рынка труда*. Оставив в стороне научные споры о том, существует или нет у нас в стране рынок труда, Правительство РФ своим распоряжением от 6 мая 2003 г. одобрило Концепцию действий на рынке труда на 2003–2005 гг. Этим документом были определены основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости населения, совершенствование системы управления сферой занятости, создание

условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан. Впоследствии была принята также аналогичная Концепция на 2008–2010 гг.

Совершенно очевидно, что граждане являются субъектами рынка труда лишь постольку, поскольку ищут работу. Как только они ее находят и вступают в трудовые отношения с конкретным работодателем, они включаются в сферу действия трудового права. При этом они могут параллельно искать себе другую работу, но это никоим образом не влияет на их трудовые отношения.

На сегодняшнем этапе развития общества мы наблюдаем ситуацию, когда постепенно формируется практически новая отрасль права, включающая в себя отношения по трудоустройству и занятости. На наш взгляд, уже можно говорить о выделении из трудового права значительного круга общественных отношений, тесно связанных с трудом, которые могут составить основу самостоятельной отрасли законодательства о занятости и трудоустройстве (как в свое время произошло с правом социального обеспечения).

В пользу этого тезиса свидетельствует наличие большого количества нормативного материала, специфический предмет правового регулирования (законодательство о занятости и трудоустройстве регулирует вопросы, отличные от трудового законодательства, имеет при этом и специальных субъектов — это не работники, а люди, ищущие работу или потерявшие ее).

В определенной степени самостоятельность этих двух отраслей подтверждается названным выше Классификатором правовых актов, утвержденным Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.), а также ст. 1 ТК.

База для данной самостоятельной отрасли права формируется и путем принятия на разных уровнях нормативных актов, направленных на регулирование вопросов занятости и трудоустройства. Такие акты существуют — они определяют основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения, направленной на повышение гибкости рынка труда, развитие эффективной занятости населения, совершенствование системы управления сферой занятости, создание условий для снижения уровня безработицы и обеспечения социальной поддержки безработных граждан. Представляется, что в определенной степени к этому массиву актов могут быть подключены и акты, регулирующие вопросы миграции.

В то же время следует, видимо, разделять отрасль законодательства и отрасль права. Да, формально в настоящее время вопросы занятости не входят в предмет трудового права (ст. 1 ТК РФ). Но при этом образовался некий вакуум в научном плане. Несмотря на значительное количество нормативных правовых актов, регулирующих данные вопросы, вряд ли

можно считать уже вполне состоявшимся выделение самостоятельной отрасли права — права трудоустройства и занятости.

Должны ли будущие юристы иметь представление об этом пласте общественных отношений? Полное изъятие изучения этих отношений, безусловно, самым тесным образом связанных с трудовыми, из учебного курса «Трудовое право» в условиях отсутствия аналогичного учебного курса в программе подготовки студентов-юристов приведет сегодня к тому, что они вообще не будут ознакомлены с механизмом правового регулирования этой важнейшей функции социальной государственности. Поэтому, по мнению кафедры трудового права юридического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова, в течение определенного периода вопросы правового регулирования отношений по занятости и трудоустройству должны изучаться в рамках курса «Трудовое право».

Подводя итог, можно констатировать, что трудовое право регулирует общественные отношения по поводу реализации гражданами своих способностей к труду. Эти отношения возникают в том случае, когда гражданин (работник) включается в коллектив организации (или другой организационно-правовой формы предпринимательства) для выполнения определенной трудовой функции, подчиняясь установленному трудовому распорядку и указаниям собственника (или его представителя). Кроме того, в предмет трудового права входят и некоторые другие общественные отношения, тесно связанные с трудом.

Реформирование (а точнее — совершенствование) российского трудового права, начало которому было положено с принятием ТК 2011 г., являясь отражением переходного периода в экономике, займет, видимо, определенный период. Но на каждом из этапов своего развития трудовое право призвано создать максимальные условия для эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений.

Контрольные вопросы

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Каково соотношение общественной и технической организации труда?
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. Почему трудовое право называют правом социальной защиты?
6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.

10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
12. Сформулируйте основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.

Рекомендуемая литература

1. *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948.
2. *Андреев В. С., Пашков А. С., Смирнов О. В., Смолярчук В. И.* Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. 1980. № 2.
3. *Головина С. Ю.* Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.
4. *Егоров В. В.* Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986.
5. *Зыкина Т. А.* Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы: монография. Архангельск: ИД САФУ, 2014.
6. *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
7. *Карабельников Б. Р.* Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003.
8. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учеб. пособие. М., 2001.
9. *Кузьменко А. В.* Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005.
10. *Куренной А. М.* Конституция, трудовое право и вопросы социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1.
11. *Куренной А. М., Маврин С. П., Хохлов Е. Б.* Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 1997. № 2.
12. *Курилов В. И.* Личность. Труд. Право. М., 1989.
13. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. I. Часть общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996.
14. *Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998.
15. *Лившиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989.
16. *Лушников А. М.* Наука трудового права: историко-правовые очерки в лицах и событиях. М., 2003.
17. *Лушников А. М.* Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX — начало XX вв.). Ярославль, 2001

18. *Лушников А. М., Лушикова М. В.* Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: монография. М.: Проспект, 2015.
19. *Лушикова М. В., Лушников А. М.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-трудовое исследование. Общая часть. Коллективное трудовое право: учебник. М., 2003.
20. *Лушикова М. В., Лушников А. М.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебник. М., 2004.
21. *Лушикова М. В., Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
22. *Люттов Н. Л.* Межотраслевые коллизии в правовом регулировании корпоративной деятельности. Анализ с точки зрения трудового права (сравнительно-правовой аспект) // Корпоративные отношения: комплексные проблемы теоретического изучения и нормативно-правового регулирования: монография / под ред. Е. Д. Тягай. М.: Норма, ИНФРА-М, 2014 // СПС «Консультант-Плюс».
23. *Маврин С. П.* Правовые средства управления трудом на предприятии. Л., 1989.
24. *Маврин С. П.* Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб, 1993.
25. *Молодцов М. В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.
26. *Пашков А. С., Ротань В. Г.* Социальная политика и трудовое право. М., 1986.
27. *Процевский А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.
28. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права. М., 1979.
29. *Скачкова Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциация его норм: монография. М., 2003.
30. *Скобелкин В. Н.* Обеспечение трудовых прав в СССР. М., 1987.
31. *Сошникова Т. А.* Трудовые отношения в хозяйственных обществах: учеб. пособие. М., 2007.
32. *Таль Л. С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006. Сер. «Классика российской цивилистики».
33. Трудовое право и повышение качества труда / под ред. С. А. Иванова. М., 1987.
34. Трудовое право России: вопросы теории: Коллективная монография. Екатеринбург, 2006.
35. *Уржинский К. П.* Гарантии права на труд. М., 1984.
36. *Хохлов Е. Б.* История труда и трудовое право: в 3 т. Т. 1. История труда в контексте хозяйственных, политических и ментальных си-

стем / под ред. Н. Ю. Козлихина. СПб.: ИД Санкт-Петербургского государственного университета, 2013.

37. *Хохлов Е. Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в российской империи. СПб., 2000.
38. *Чиканова Л. А.* Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе. М., 2005.

Глава 2

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Понятие и значение принципов права и принципов трудового права, их классификация. Общая характеристика основных принципов трудового права. Содержание основных принципов трудового права.

2.1. Понятие и значение принципов права и принципов трудового права, их классификация

В юридической и учебной литературе большое внимание уделяется изучению принципов права и их значению. Принципы права обычно раскрываются как исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права. Они пронизывают правовые нормы, являются стержнем всей системы права¹.

Общеизвестно, что право выступает в виде конкретных установлений (дозволение, веление, запрет и т. д.), а норма права — модель поведения людей, организаций, иных субъектов права в различных жизненных ситуациях. Чтобы понять смысл нормы права, прибегают к толкованию, что имеет немаловажное значение. Однако знать содержание конкретных норм права еще недостаточно для их реализации и правильного применения. Необходимо выявить связь нормы права с другими правовыми нормами, их взаимообусловленность, определить главные черты их содержания и основную направленность. Эту функцию выполняют принципы. Принципы права следует отличать от правосознания, в основе которого находятся оценочные суждения о праве. Конечно, принципы не возникают просто так, они являются продуктом человеческого сознания, отражением объективно-существующих отношений между людьми (экономических, политических,

¹ Теория государства и права: курс лекций / под ред. Н. И. Матузова, А. В. Малько. М., 2002. С. 151; Хропанюк В. Н. Теория государства и права / под ред. В. Г. Стрекозова. М., 1997. С. 215; Теория государства и права: Курс лекций / под ред. М. Н. Марченко. М., 1996. С. 295.

морали и др.). Поэтому можно сказать в самой общей форме, что принципы права — это основные положения, исходные начала, которые характеризуют наиболее существенные черты правового регулирования общественных отношений. Принципы права имеют большое значение в законотворческой деятельности, выступая основными положениями, исходными началами правового регулирования общественных отношений, они ориентируют законодателя на принятие и соответствующее развитие законодательства, находят свое выражение в законодательных актах. Принципы права, отраженные в законодательстве, оказывают значительное регулирующее воздействие. И при применении законов, и при восполнении пробелов в правовом регулировании, и в судебной практике принципы права служат указателями правоприменительной деятельности. Но если принципы выражены в законодательстве, то, возможно, они не отличаются от правовых норм? На этот вопрос следует ответить отрицательно.

Отличие принципов от правовых норм заключается в том, что принципы не определены конкретно (не содержат конкретный образец поведения), — нет, как правило, и структуры норм (гипотезы, диспозиции и санкции). Поэтому с помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать то или иное общественное отношение. Однако принцип дает возможность правильно понять содержание и взаимосвязи правовых норм, которые это отношение регулируют.

Кроме того, принципы долговечнее норм, они определяют сущность и содержание не только действующих, но и будущих правовых норм, помогают правильно применять нормы права и решать вопросы, еще не урегулированные правовыми нормами (восполняют пробелы законодательства).

Наконец, принципы права служат основой объединения отдельных норм в единую систему отрасли.

Общеизвестно, что отрасль права существует лишь тогда, когда, кроме своего предмета и метода, характеризуется положениями — специфическими, общими, принципиальными для данной системы норм.

Внешнее выражение это находит в виде выделения внутри каждой отрасли права своей так называемой общей части, содержащей в том числе и принципы права, охватывающие общие черты содержания конкретных норм данной отрасли права. Такие общие черты в то же время будут характеризовать специфику данной отрасли права в сравнении с другими отраслями.

Один из виднейших ученых в области трудового права Н. Г. Александров полагал невозможным довольствоваться только анализом конкретного содержания различных норм права и считал необходимым выделять содержание права также в обобщенных категориях. Такой категорией, которая служит для обобщенной характеристики содержания всей данной системы права или отдельных его отраслей (либо

отдельных институтов в этих отраслях), по его мнению, являются соответствующие принципы права¹.

Таким образом, можно определить важное значение принципов права, которое заключается в том, что они:

- как исходные начала и основные положения наряду с предметом и методом обеспечивают единство норм отрасли права;
- позволяют уяснить смысл законодательства и его связи с экономикой, политикой и моралью;
- определяют общую направленность и тенденции развития правовых систем и их частей;
- помогают практическим органам в применении норм и в решении вопросов, не урегулированных нормами права.

Можно дать общее понятие и сформулировать, что принципы права представляют собой исходные начала, основные положения, которые определяют взаимосвязь и внутреннюю согласованность правовых норм как в пределах системы права, так и отдельных ее отраслей и институтов.

В науке теории государства и права сложилось деление (градация) принципов права в зависимости от сферы их действия: распространяются ли они на всю систему права, на несколько отраслей или же на отдельную отрасль права. Таким образом, принципы права, охватывающие всю систему права, являются общеправовыми (общими) принципами права, принципы, распространяющиеся на несколько отраслей, называются межотраслевыми, а принципы, характеризующие наиболее существенные черты одной отрасли, выступают отраслевыми принципами. Последние также именуют основными принципами конкретной отрасли, например основными принципами трудового права.

Ученые в области трудового права всегда проявляли большой интерес к принципам права, их разграничению. В начале 1970-х гг. Н. Г. Александров проводил деление на общие, межотраслевые и внутриотраслевые принципы права², В. С. Андреев, различая принципы права в целом, выделял также межотраслевые принципы, свойственные нескольким отраслям права, и отраслевые принципы, в то же время он отмечал, что встречаются и принципы отдельных институтов отрасли права³.

Данной позиции придерживаются и в настоящее время, лишь в отдельных случаях ученые не выделяют межотраслевые принципы. Между тем существуют принципы, выражающие особенности нескольких отраслей права, как, например, трудового, гражданского и отчасти адми-

¹ См.: Советское трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 69.

² Там же.

³ Советское трудовое право: учебник / под ред. В. С. Андреева и В. Н. Толкуновой. М., 1988. С. 45–46.

нистративного в сфере применения труда. На выделение межотраслевых и соответствующих принципов правового регулирования труда не только в их традиционном понимании, но и с точки зрения закрепления в Конституции РФ справедливо было указано представителем науки трудового права Л. А. Сыроватской¹.

Исходя из общих позиций, занимаемых большинством ученых в подходе к классификации принципов права, их можно разграничивать на принципы права в целом (общие или общеправовые); межотраслевые (нескольких отраслей); принципы трудового права и принципы правовых институтов трудового права. При разграничении принципов права обычно определяют их систему, в которую они включаются на основе иерархии. Согласно этой иерархии, одна группа принципов как бы вытекает из другой, все они различаются степенью общности.

Принципы права в целом (общие или общеправовые) пронизывают всю систему права (все отрасли), выражают то существенное, что присуще всему праву, связано со всеми или с большинством отраслей, объединяет их и способствует стабильности системы права (принцип законности, демократизма, защиты прав человека и др.).

Основополагающие начала и положения о существенном в нескольких отраслях права выступают как межотраслевые принципы (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом).

Принципам отрасли, в том числе и принципам трудового права, свойственно то, что они, выражая существенное в отрасли права, пронизывают правовые нормы и связаны со всеми или с большинством правовых институтов, составляющих отрасль, либо с учетом особого положения Общей части отрасли — с блоками соответствующих норм права или хотя бы с одним институтом Общей части. Эти принципы, отражая специфику отрасли права, как бы преломляют основные начала права в целом либо нескольких его отраслей, развивая и детализируя их и придавая им определенный механизм обеспечения (гарантии), без которых они оставались бы на уровне декларации. Так, межотраслевой принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда, представляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора работнику и работодателю.

Отраслевые принципы находят более конкретное выражение в принципах институтов, которые ближе других принципов к обычным нормам права (принципы социального партнерства, оплаты по труду, трудовых споров и др.)

¹ См.: Сыроватская Л. А. Трудовое право: учебник. М., 1995. С. 46.

Следовательно, под принципами трудового права можно понимать выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие его единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития данной системы правовых норм (отрасли трудового права)¹.

2.2. Общая характеристика основных принципов трудоуого права

Общеправовые и межотраслевые, а в определенной мере и отраслевые принципы российского права нашли закрепление в Конституции РФ.

Трудовому праву присущи основные (отраслевые) принципы, связанные самым тесным образом с общеправовыми и межотраслевыми принципами, свойственными как трудовому, так и гражданскому, а отчасти и административному праву в сфере применения труда. Основные принципы трудового права также закреплены в Конституции РФ. При этом в одних случаях отраслевой принцип определенным образом сочетается с межотраслевым принципом (ст. 30); иногда это взаимообусловленность отраслевого и межотраслевого принципов (ч. 4 ст. 37 и ст. 45, 46), а в других случаях отраслевой принцип проявляется самостоятельно (как, например, в ч. 3, 5 ст. 37) и др.

Выраженные в Конституции РФ указанные межотраслевые и отраслевые принципы раскрываются, дополняются и конкретизируются принципами трудового права, обычно подкрепленными гарантиями в нормах трудового законодательства. Их соотношение показывает тесную связь и в то же время выявляет зависимость закрепленных в трудовом законодательстве отраслевых принципов, в которых преломляются принципы права, получившие закрепление в Конституции РФ.

В ст. 37 Конституции РФ признаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда. Закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на

¹ В юридической литературе есть и другие определения. Так, под принципами трудового права, по мнению О. В. Смирнова, следует понимать закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права, главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда. См.: Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2003. С. 25.

индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Право на отдых как одно из основных прав человека закрепляется рядом конституционных гарантий. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Предусмотрено право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ).

В ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация провозглашается социальным государством, охраняющим труд и здоровье людей, устанавливающим гарантированный минимальный размер оплаты труда и обеспечивающим государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан.

В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правовой системы России, международный договор РФ имеет приоритет перед законом (ч. 4 ст. 15 Конституции).

В таких международно-правовых актах, как Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН (1948), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966), Международный пакт о гражданских и политических правах (1966), конвенции и декларации МОТ, закреплены как высокогуманные интересы, так и непреходящие общечеловеческие ценности, связанные с правами и свободами человека, включая такие жизненно важные для каждого человека, как трудовые права и свободы.

Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ в ТК (ст. 2) впервые законодательно сформулированы основные принципы трудового права, определенная часть которых выражает основные права, свободы и обязанности работника¹.

Вместе с тем принципы трудового права адресованы не только работнику, но и работодателю и другим субъектам трудового права. В этом, как и в законодательном закреплении основных принципов трудового права, ТК значительно отличается от ранее действовавшего КЗоТ.

При исследовании основных принципов трудового права позиции ученых значительно расходились в их оценке. Это объясняется тем, что

¹ В юридической литературе принципы трудового права обозначены по-разному: «основные принципы трудового права», «основные принципы организации труда». Все указанные формулировки являются по сути идентичными, поскольку речь идет об одной и той же категории трудового права. См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учебник. М., 2003. С. 59.

в КЗоТ принципы трудового права не были ни выделены текстуально, ни сформулированы на законодательном уровне. Они рассматривались как «основные права и обязанности работника», которые получили закрепление в ст. 2 действовавшего КЗоТ. Большинство ученых считали это вполне обоснованным для такой отрасли, как трудовое право, где работник является наименее защищенным субъектом по сравнению с работодателем. Другие ученые считали, что это упрощенный подход, связанный с содержанием ст. 2 КЗоТ, определявшей основные права и обязанности только одного субъекта — работника. Между тем принципы не должны сводиться лишь к правам и обязанностям одного работника. Их проявление гораздо шире, поскольку они своим регулирующим воздействием охватывают всех субъектов трудового права, включая работников, работодателей, трудовые коллективы и их представительные органы¹.

Принципы трудового права, выделенные ныне в ТК (ст. 2) как основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, дополнительно раскрываются в ст. 3 ТК о запрещении дискриминации и в ст. 4 ТК о запрещении принудительного труда. Указанные принципы находят свое проявление в нормах ТК, и, как обоснованно отмечено в новейшей литературе по трудовому праву, в каждом основном принципе трудового права отражены не только основные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии².

Таким образом, получили юридическое закрепление основные принципы трудового права в ТК, отдельных статьях гл. 1 разд. I «Общие положения» (ст. 2–4 ТК), но они могут быть выражены и в иных статьях ТК, а также через принципы правовых институтов, которые не всегда установлены в отдельных статьях ТК. Так, межотраслевой принцип свободы труда дополняется и конкретизируется в нормах разд. III ТК, посвященного трудовому договору, принципом свободы трудового договора. Данный принцип не получил закрепления в отдельной статье ТК, но вытекает из ряда статей, где он закреплен методом косвенной фиксации. Поэтому на основе принципа свободы труда и свободы трудового договора работника, принявшего решение о расторжении трудового договора по собственному желанию, задержать на работе невозможно. У работника есть это право, он должен лишь предупредить работодателя за определенный срок (как правило, за две недели) в письменной форме о своем увольнении по собственному желанию. Принципы институтов отрасли могут найти свое выражение в отдельных статьях ТК (например, в ст. 24 закреплены принципы социального партнерства и др.).

¹ Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. С. 27.

² См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Указ. соч. С. 63.

2.3. Содержание основных принципов трудового права

Разработанные в науке трудового права подходы к определению принципов в целом восприняты законодателем. Исходя из общепринятых принципов и норм международного права, они сформулированы в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 2 ТК).

Основные принципы трудового права закреплены в ст. 2 ТК, дополняющей ст. 3 и 4, составляющими в совокупности 20 принципов, краткое содержание которых рассматривается ниже в той последовательности, в которой они установлены в указанных статьях.

1. Первый принцип о свободе труда, включая право на труд в соответствии с Конституцией РФ (ст. 37), провозглашает свободу труда, право каждого заниматься любой трудовой деятельностью по своему выбору.

Данный принцип «свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который соглашается, право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» (ст. 2 ТК) несовместим с запрещенным законом принудительным трудом и дискриминацией, получившими закрепление на уровне принципов (ст. 3, 4 ТК). Указанный принцип дополняется гарантиями и воплощается в соответствующих нормах Кодекса, включая разд. III ТК «Трудовой договор». Каждый гражданин (физическое лицо) свободен в своем выборе труда, как и в выборе профессии и рода деятельности, реализуя право на труд, он может заключить трудовой договор и вступить в трудовое правоотношение.

Этот принцип, как было отмечено, путем косвенной фиксации дополняется «принципом свободы трудового договора», поскольку только его стороны вправе заключать, изменять и прекращать данный договор. Следует выделить и другой принцип института трудового договора, связанный с принципом свободы трудового договора. Но в отличие от него этот другой принцип, сформулированный как принцип «определенности трудовой функции», получил свое непосредственное закрепление в ст. 60 ТК и является основой норм об изменениях определенных сторонами условий трудового договора, о переводе на другую работу с согласия работника, в порядке исключения допускающей временный перевод на срок до одного месяца без согласия работника в порядке, установленном ТК (ст. 72 ТК).

Определенность трудовой функции, по которой (как по обязательному условию) между сторонами было достигнуто соглашение при заключении трудового договора, означает, что в одностороннем порядке, например, по инициативе работодателя, может изменяться трудовая функция только с согласия работника (перевод на другую работу, временный перевод на один год, временный перевод на один месяц без его согласия — в порядке исключения). Изменение опреде-

ленных сторонами условий трудового договора допускается, если не изменяется трудовая функция, при наличии объективных факторов у конкретного работодателя, с согласия работника. Принцип определенности трудовой функции нашел свое выражение в ст. 60 ТК, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, т. е. по другой трудовой функции, нежели та, которая была обусловлена сторонами при заключении трудового договора.

2. Принцип запрещения дискриминации раскрывается в ст. 3 ТК. Он означает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Положения настоящей статьи соответствуют конституционному принципу равенства (ст. 19 Конституции РФ) и ратифицированной РФ Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятости» (1958). В этой Конвенции дискриминация определяется как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимые по признаку расы, цвета кожи, полу, религии, политическим убеждениям, иностранного или социального происхождения (или по любой другой причине, оговоренной государством — членом МОТ) и приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения. Сфера применения Конвенции охватывает доступ к труду, различным занятиям, профессиональному обучению, а также включает условия труда, например установление заработной платы.

Перечень обстоятельств (видов дискриминации), предусмотренных в ч. 2 ст. 3 ТК, не является исчерпывающим. Указанное положение данной статьи к дискриминации относит наряду с перечисленными в ней и другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника.

Особое значение имеет запрещение дискриминации при заключении трудового договора, приеме на работу и оплате труда. В ТК установлены гарантии при заключении трудового договора, в том числе защита от дискриминации (ч. 2 ст. 64). В области оплаты труда запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ч. 2 ст. 132). Запрещена дискриминация при определении условий труда, его охраны при заключении коллективного договора, соглашений, в локальных нормативных актах, т. е. запрещение дискриминации охватывает всю сферу труда работников. Лицо, считающее, что оно подверглось дискриминации, вправе обратиться в суд, в котором будет рассматриваться данный индивидуальный трудовой спор (ч. 3 ст. 391 ТК). При этом по требованию лица, которому оказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ч. 5 ст. 64 ТК).

Вместе с тем не являются дискриминацией те исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников, которые определяются требованиями, свойственными данному виду труда, установленными федеральным законом. Для работы на должности врача, инженера, педагога, экономиста и др. требуются специальные знания или специальная подготовка, что подтверждается при предъявлении соответствующих документов, свидетельствующих об образовании, профессии (специальности), квалификации. В отдельных случаях, установленных нормативными актами федерального уровня, могут быть предусмотрены и другие требования. Например, согласно ч. 1 ст. 328 ТК, работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта.

Не являются дискриминацией также указанные предпочтения или исключения, если они обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите, как, например, прием на работу инвалидов в счет установленной квоты в соответствии с Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. (в ред. от 29 июня 2015 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и др.

3. В соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 37) и Конвенциями МОТ № 29 «О принудительном труде» (1930) и № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957) в ст. 4 ТК устанавливается принцип запрещения принудительного труда. Принудительный труд определен как выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры воздействия за участие в забастовке или средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития либо в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов и др., а также в качестве дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также отнесена работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), от которой он может отказаться в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы (ст. 142 ТК) либо при несоблюдении требований охраны труда, угрожающих его жизни и здоровью (ст. 220 ТК).

Эти положения выходят за рамки общепринятого понятия принудительного труда по сравнению с указанными Конвенциями МОТ.

Однако выполнение работы, если нарушаются сроки выплаты заработной платы или она выплачивается не в полном размере либо существует угроза жизни или здоровью работника, — это нарушение

основных прав работника на охрану и оплату труда, гарантированных Конституцией РФ (ст. 7, 37 Конституции).

Принцип запрещения принудительного труда отражен в ТК (ст. 142, 220, 236, 237). При этом установлено, что в случае допущенных нарушений работодателем в оплате труда работника он вправе приостановить работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК, на весь период до выплаты задержанной суммы с учетом денежной компенсации, установленной ст. 236 ТК, и возможной компенсацией морального вреда согласно ст. 237 ТК.

Работник вправе отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом) до устранения такой опасности (ст. 219 ТК). Кроме того, отказ работника от выполнения работ в случае возникновения такой опасности либо отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности. При отказе работника от выполнения работы в указанных случаях работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, принять иные меры, установленные ТК (ст. 220).

В полном соответствии с Конвенцией МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» в ст. 4 предусмотрено, что не считается принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае войн, бедствия или угрозы бедствия и др., а также обстоятельств, ставящих под угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего или части населения. Прежде всего не относится к принудительному труду работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе.

Не считается принудительным трудом работа, выполняемая в чрезвычайных обстоятельствах (авария, пожары, наводнения, землетрясения и иные чрезвычайные обстоятельства, угрожающие жизни и жизнеобеспечению населения). Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. «О чрезвычайном положении» (ред. от 12 марта 2014 г.) предусматривает в исключительных случаях возможность мобилизации трудоспособного населения и привлечения транспортных средств граждан для проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ.

Принудительным трудом также не считается работа, которая выполняется в порядке исполнения наказания по приговору суда, вступившему в законную силу. Это может быть отбывание наказания в виде обязательных работ (ст. 25–30 УИК), которое исполняется уголовно-исполнительной инспекцией по месту жительства осужденного, или исправительных работ, отбываемых по основному месту работы осужден-

ного к исправительным работам (ст. 39 УИК). Осужденный к лишению свободы в соответствии со ст. 103 УИК обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Следует иметь в виду, что исполнение различных видов наказания по вступившему в законную силу приговору суда с привлечением к труду осужденных осуществляется с соблюдением положений трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и уголовно-исполнительного законодательства.

4. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве соответствует закрепленному Конституцией праву на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37). Данный принцип нашел свое выражение в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 22 декабря 2014 г.), иных нормативных правовых актах, регулирующих квотирование рабочих мест или организацию общественных работ и др. В указанном Законе о занятости определены направления государственной политики в области занятости, предусмотрены полномочия органов государственной службы занятости, включая разработку и реализацию программ в целях реализации государственной политики в области занятости, содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников и др. Для отдельных категорий граждан предусматриваются дополнительные гарантии содействия по трудоустройству в счет установленной квоты, например для приема на работу инвалидов (указанный Закон о социальной защите инвалидов).

5. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда основывается на положениях ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 7 Международного пакта от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах». Статья 7 этого Международного пакта определяет право каждого на: 1) справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; 2) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; 3) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни. В соответствии с Конституцией РФ и названным Международным пактом указанные принципы как определенные права на справедливые условия труда обеспечиваются гарантиями, закрепляются в ТК. Так, в разд. X «Охрана труда» предусмотрены основные направления государственной политики в области охраны труда (ст. 210), государственные нормативные требования охраны труда (ст. 211 ТК), обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК), обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК), также право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст. 219 ТК), гарантии этого права работников (ст. 220 ТК) и др. Наряду с общими нормами, распространяемыми на

всех работников, действуют также специальные нормы, устанавливающие дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников или работающим во вредных и опасных условиях, а также привлекаемым к тяжелым работам и др. (лицам, не достигшим 18 лет, женщинам, инвалидам).

Право на отдых в Конституции РФ закреплено вместе с его гарантиями. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37). Данный принцип обеспечивается действием ряда норм ТК, регулирующих рабочее время (разд. IV ТК), а также время отдыха (разд. V ТК).

Особенности условий труда отдельных категорий работников предусмотрены в разд. XII ТК, например: рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств (ст. 329), или продолжительность рабочего времени педагогических работников (ст. 333) и др.

6. Принцип равенства прав и возможностей работников основывается на положениях ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом. Все работники наделяются равными правами независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. Данный принцип означает, что не допускаются преимущества или ограничения, несовместимые с равенством прав и возможностей, и в этом проявляется тесная взаимосвязь с принципом запрещения дискриминации (ст. 3 ТК).

Трудовое законодательство РФ, включая ТК, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, устанавливает работникам права и гарантии на уровне стандарта трудовых прав, который не может быть снижен по сравнению с трудовым законодательством ни при каких обстоятельствах, никакими договоренностями. Например, нормальная продолжительность рабочего времени, установленная ст. 91 ТК, не может превышать 40 часов в неделю как максимальный предел рабочего времени, а ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно ст. 115 ТК, предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Их изменения могут иметь место, например, если они более благоприятны по сравнению с законами, иными нормативными правовыми актами и будут установлены в коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя (ч. 3 ст. 41 ТК) и др.

7. Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы раскрывается

путем уточнения, что «справедливая заработная плата» должна обеспечивать достойную жизнь работника и его семьи и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Исходной основой данного принципа являются указанная ст. 7 Пакта «Об экономических, социальных и культурных правах» и Конституция РФ (ч. 2 ст. 7, ч. 3 ст. 37), устанавливающая право на вознаграждение без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. Данный принцип находит закрепление в нормах ТК: о системе основных государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 и др.), о регулировании минимальной заработной платы (ст. 133, 133.1) и др. Следует иметь в виду, что положения ч. 1 ст. 133 ТК об установлении минимального размера оплаты труда (МРОТ) не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения пока не действуют. Порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера, предусмотренного ч. 1 ст. 133 ТК, устанавливаются федеральным законом (ст. 421 ТК).

Справедливость заработной платы должна обеспечиваться также действием принципов института «заработной платы и нормирования труда», выражающих объективные критерии оплаты по труду. В соответствии с ними заработная плата каждого работника, согласно ст. 132 ТК, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. При этом запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении условий труда. Указанные принципы института заработной платы нашли свое выражение и в основном праве работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абз. 4 ч. 1 ст. 21 ТК).

Следует отметить, что в обязанности работодателя входит обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности (сложности). Работодатель несет и другие обязанности по обеспечению своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы (абз. 5, 6 ч. 2 ст. 22 ТК).

Неисполнение работодателем его обязанностей выплачивать работнику заработную плату в полном размере и в установленные сроки влечет материальную ответственность работодателя перед работником (ст. 236, 237 ТК).

8. Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование базируется на положениях Конституции (ст. 19) и указанного международного Пакта об экономических, социальных и культурных правах (п. 4 ст. 7), согласно которому определено право на одинаковую

возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени на основании трудового стажа, производительности труда и квалификации, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Данный принцип находит свое развитие в нормах ТК о подготовке и дополнительном профессиональном образовании работников, в том числе в разд. IX ТК. Как показатель подготовки лица к выполнению работы при продвижении работника на более высокую должность выделен стаж работы по специальности, указываемый в трудовой книжке работника (ст. 66 ТК), показателем квалификации (специальности) является его подготовка, о чем свидетельствуют соответствующие документы об образовании, представляемые работником работодателю как при приеме на работу (ст. 65 ТК), так и в дальнейшем с возрастанием квалификации работника. При этом учитывается и производительность труда у данного работодателя. В ст. 195.1 ТК приведено понятие «квалификация» и «профессиональный стандарт».

9. Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них и право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них, основан на положениях Конституции РФ (ст. 30), закрепляющей право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих прав и интересов, и Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948). Работники и работодатели в равной мере создают либо вступают в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов. Профессиональные союзы РФ, выполняя свою защитную функцию, также обеспечивают представительство интересов работников, прежде всего через систему социального партнерства, путем коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений. Работники объединяются в профессиональные союзы, которые являются наиболее массовыми организациями работников. Профессиональные союзы и их объединения определены ТК в качестве представителей работников на всех уровнях социального партнерства, начиная с первичной профсоюзной организации (ст. 29–32). Иные представители в случаях, установленных ТК, могут избираться работниками и представлять их интересы, но лишь на локальном уровне (ст. 31).

Работодатели в целях представительства и защиты своих прав и законных интересов без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов имеют право создавать на добровольной основе объединения работодателей, а также вступать в объединения работодателей в порядке, установленном уставами объединений работодателей.

Государство содействует реализации права работодателей на объединение, участию объединений работодателей в формировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними иных отношений, оказывает поддержку объединениям работодателей как социально ориентированным некоммерческим организациям, включая предоставление работодателям, являющимся членами объединения работодателей, льгот по налогообложению в части их взносов в объединения работодателей, а также создает другие условия, стимулирующие вступление работодателей в объединения работодателей. Это закреплено в ст. 2 Федерального закона «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ (в ред. от 24 ноября 2014 г.). В этом же Законе определены понятие объединений работодателей, их виды и вопросы регулирования их деятельности.

10. Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией базируется на положениях рекомендаций МОТ: № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952) и № 129 «О связях на предприятиях» (1967). Данный принцип получил свое развитие в ТК, в котором предусматривается как право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через своих представителей, так и формы такого участия. При этом их перечень не является исчерпывающим. Могут использоваться и иные формы, предусматриваемые ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами (ст. 52, 53 ТК). Наряду с этим указанный принцип выражается в отдельных статьях ТК, охватывающих социальное партнерство в сфере труда, ибо само участие работников, их представителей в управлении организацией определено законом как одна из форм социального партнерства (ст. 27 ТК). Таким образом, ТК закрепляются как непосредственная форма участия работников, например на общем собрании при выборе представителей в комиссию по трудовым спорам (ст. 384 ТК), при объявлении забастовки (ст. 410 ТК) и др., так и участие работников в управлении организацией через своих представителей, как, например, при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК), принятии локальных нормативных актов (ст. 8, 372 ТК) и в других случаях.

11. Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений выражается во многих нормах ТК, посвященных социальному партнерству, трудовому договору, заработной плате, рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров и др., а также формированию источников трудового права. На государственном (федеральном) уровне закрепляются трудовые права и гарантии их реализации в Конституции РФ, ТК, иных федеральных законах, которые действуют как стандарты трудовых прав, уровень которых не

может снижаться никакими договорами, соглашениями, локальными нормативными актами или иными нормативными правовыми актами (ст. 5, 6, 8, 9 ТК и др.).

На коллективно-договорном уровне, иных уровнях социального партнерства они конкретизируются и дополняются, устанавливаются более благоприятные условия труда, социально-бытовые льготы и другие гарантии. Соответственно, они принимаются на федеральном (Генеральное соглашение), региональном (соглашения субъектов РФ), отраслевом (отраслевое соглашение действует на территории Федерации или субъектов как федеральное, региональное и др.), территориальном (муниципальное соглашение) уровнях и др. На локальном уровне разрабатываются и заключаются между работниками (их коллективом) и работодателем в лице их представителей коллективный договор и локальные нормативные акты, которые принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и в порядке, установленном ст. 8 и 372 ТК. Индивидуально-договорное регулирование носит вспомогательный характер и направлено в основном на индивидуализацию и конкретизацию условий трудовых договоров. Для отдельных категорий работников трудовой договор является более значимым регулятором, как, например, у руководителя организации (гл. 43 ТК), лиц, работающих в религиозных организациях (гл. 54 ТК), или надомников (гл. 49 ТК) и др.

Принцип сочетания государственного и договорного регулирования проявляется и в том, что ТК не допускается установление условий коллективных договоров, соглашений и трудового договора, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если же такие условия включены в коллективный договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК). Кроме того, ТК установлено, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны (ч. 3 ст. 50 ТК).

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 8 и 372 ТК порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с установлен-

ным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК).

12. Принцип социального партнерства воплощается в нормах ТК, посвященных социальному партнерству, включающему как взаимодействие между социальными партнерами — работниками и работодателями (их представителями), так и их взаимодействие на основе трехстороннего сотрудничества с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления (ст. 23, 45 ТК). Данный принцип закрепляется в нормах разд. II ТК (ст. 23—55), других статьях ТК, иных федеральных законах: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О Российской трехсторонней комиссии», «Об объединении работодателей». Указанный принцип дополняется и раскрывается принципами института социального партнерства, которые получили свое закрепление в ст. 24 ТК.

13. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, находит свое проявление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании Федерального закона от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 1 декабря 2014 г.). Порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника при несчастном случае на производстве и при профессиональном заболевании установлен ТК (ст. 184).

14. Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателя, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением соответствует гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина, предусмотренной Конституцией РФ (ч. 1 ст. 45). Важной государственной гарантией является признание, обеспечение, защита указанных прав и свобод, на что направлено трудовое законодательство РФ. В ТК закреплены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22), их правовое положение (ст. 20), основания возникновения трудовых правоотношений (ст. 16—19), функционирование социально-трудовых (партнерских) отношений (разд. II ТК) и др.

В РФ устанавливается система государственной защиты прав и свобод российских граждан, в том числе в области труда, включающая в себя перечень государственных органов, наделенных законом соответствующей компетенцией (ст. 353 ТК). В ТК предусмотрен государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который осуществляет Федеральная инспекция труда, а в области соблюдения правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности осуществляется государственный надзор федераль-

ным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности (ст. 366 ТК). Соответствующими федеральными органами исполнительной власти осуществляются: государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК); государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК). Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в подведомственных организациях, осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, а также органы местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых федеральными законами и законами субъектов РФ (ч. 3 ст. 353 ТК).

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом (ч. 4 ст. 353 ТК).

15. Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод, включая судебную защиту в соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46), означает, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод как закрепленных в Конституции, так и в иных нормативных актах.

Данный принцип, дополняясь гарантиями, находит выражение в ряде норм ТК, прежде всего в нормах разд. XIII, охватывающих защиту трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом (ч. 1 ст. 352 ТК). ТК установлены основные способы защиты (ч. 2 ст. 352 ТК), к которым отнесены самозащита работниками трудовых прав (ст. 379, 142); защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (гл. 58); государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 354–369). К основным способам защиты ТК относит и такой важный из них, как судебная защита (гл. 60, 61 ТК), включая Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции.

В перечне этих способов защиты трудовых прав и свобод отсутствует указание на ответственность, но в наименовании разд. XIII она названа, а также в содержание данного раздела входит гл. 62 (ст. 419 ТК), посвященная ответственности и ее видам, к которым привлекаются лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

16. Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку основывается на положениях ч. 4 ст. 37 Конституции о праве на индиви-

дуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Данный принцип нашел закрепление в нормах ТК, устанавливающих на федеральном уровне порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 381–397), а также порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, включая проведение забастовки как способ разрешения коллективного трудового спора (ст. 398–418).

17. Принцип, определяемый как обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия, включая право работодателя требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам и соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, воплощается в нормах ТК. Работник, вступивший в трудовое правоотношение на основе трудового договора, обязан добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину, бережно относиться к имуществу работодателя, выполнять иные трудовые обязанности (ст. 15, ч. 2 ст. 21, ст. 56 ТК). Работодатель наделен правом требовать от работника надлежащего исполнения обязанностей. В случае виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей работодатель вправе привлекать его к дисциплинарной (ст. 192–193, 195 ТК) и (или) материальной ответственности (гл. 39 ТК). Работодатель не только имеет право, но и обязан отстранять от работы (не допускать к работе) работника в порядке, установленном ст. 76 ТК.

Работник вправе требовать от работодателя выполнения его обязанностей по отношению к нему (работнику), соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров и других обязанностей работодателя, закрепленных в ч. 2 ст. 22 ТК. При неисполнении работодателем обязанностей работник вправе обратиться за защитой нарушенного права в суд либо в профсоюз или в Федеральную инспекцию труда, работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав и др.

18. Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, получил свое закрепление и развитие в гл. 58 ТК, в Федеральном законе от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 22 декабря 2014 г.).

Профсоюзный (общественный) контроль во всех организациях осуществляют профессиональные союзы, их органы и профсоюзные

инспекции труда. Работодатели не имеют права препятствовать правовым и техническим инспекторам труда при осуществлении ими своих полномочий и в недельный срок с момента получения требования профсоюзов обязаны сообщить профсоюзному органу о принятых мерах. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений (ст. 370, статьи гл. 58 и другие статьи ТК). Профессиональные союзы при осуществлении установленной Конституцией РФ (ст. 30) защитной функции выполняют и представительские функции, в том числе в области социального партнерства в соответствии с ТК (ст. 29–32 и др.), Законом о профсоюзах, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

19. Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности основан на конституционном положении (ч. 1 ст. 21 Конституции РФ) о достоинстве личности, охраняемом государством. При этом ничто не может быть основанием для умаления достоинства работника. Данный принцип воплощается в нормах ТК, гарантирующих защиту достоинства работника в период трудовой деятельности. Нормы ТК обеспечивают защиту персональных данных работника (ст. 85–90), компенсацию причиненного ему морального вреда (ст. 237) и возмещение материального ущерба в случаях, установленных ТК (ст. 234–236).

20. Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников нашел закрепление в нормах Федерального закона от 16 июля 1999 г. «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 1 декабря 2014 г.) (Закон о социальном страховании), других законах или иных нормативных правовых актах.

Федеральным законом от 24 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 1 декабря 2014 г.) (Законом об обязательном социальном страховании) устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также определяется порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, установленных этим законом.

В ТК предусматриваются гарантии работникам при временной нетрудоспособности (ст. 183), гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве либо профессиональном заболевании (ст. 184).

Контрольные вопросы

1. Определите значения и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.
2. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (принципами права) и межотраслевыми принципами?
3. В каких статьях Конституции РФ закреплены межотраслевые и отраслевые (основные) принципы в сфере труда?
4. Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?
5. В каких статьях ТК отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.
6. Раскройте содержание принципа свободы труда, включая право на труд, а также запрета дискриминации, принудительного труда и других основных принципов.
7. На примере норм ТК приведите известные вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.
8. На какие принципы права и в связи с какими обстоятельствами указано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г.).

Рекомендуемая литература

1. *Бугров Л. Ю.* Конституционные основы как способ правового регулирования трудовых отношений // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1996.
2. *Бугров Л. Ю.* Конституционные основы трудового права РФ // Правоведение. 1997. № 2.
3. *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.
4. *Васильев А. М.* Правовые категории. М., 1976.
5. Дискриминация в сфере труда: теория и практика: науч.-практ. сборник. М., 2008.
6. *Дмитриева И. К.* Принципы российского трудового права. М., 2004.
7. *Егоров В. В.* Право на труд рабочих и служащих: теория и практика. М., 1986.
8. *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
9. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.

10. *Лившиц Р. З., Никитинский В. И.* Принципы советского трудового права // Советское государство и право. 1974. № 8.
11. *Орловский Ю. П.* Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики // Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995.
12. *Смирнов О. В.* Основные принципы советского трудового права. М., 1977.

Глава 3

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Понятие источников трудового права. Система и виды источников трудового права. Особенности формирования соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права. Действие норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (источников трудового права), во времени, в пространстве и по кругу лиц. Единство и дифференциация правового регулирования труда и соотношение общих и специальных норм.

3.1. Понятие источников трудового права

Под источником права в юридическом смысле принято понимать его значение только как специфической формы выражения правовых норм и придания им обязательности¹.

Как идентичные понятию «источник права» обычно рассматриваются термины «форма права» или «внешняя форма права». Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду источник права в формальном, юридическом смысле. В этом формальном, юридическом, смысле понятие «источник права» используется в настоящем учебнике.

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники трудового права — это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления, другие регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Однако к источникам трудового права с учетом особенностей их формирования относятся и соглашения, коллективный договор или локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии

¹ См.: Мицкевич А. В. Формы выражения, или источники права // Общая теория государства и права. Академический курс: в 2 т. / под ред. М. Н. Марченко. М., 1998. С. 133. Т. 2.

с которыми осуществляется правовое регулирование трудовых и социально-трудовых отношений. При этом коллективный договор и соглашения именуется также социально-партнерскими актами. Коллективный договор, как и указанные локальные нормативные акты, действует у конкретного работодателя (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями). Однако, в отличие от локальных нормативных актов, коллективный договор разрабатывается и принимается по соглашению работников и работодателя в лице их представителей, а также он охватывает своим регулированием широкую сферу социально-трудовых отношений. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать коллективным договорам, соглашениям и трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам. Локальные нормативные акты, согласно ТК, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в установленном законом порядке.

Своеобразными источниками трудового права являются соглашения на различном уровне (от генерального, регионального до отраслевого, территориального), принимаемые на основе двухстороннего сотрудничества объединения работодателей и соответствующих профсоюзов как представителей работников, а на основе трехстороннего сотрудничества — с участием соответствующих органов государственной власти. Соглашения принимаются на более высоком уровне, выходя за рамки конкретного работодателя. Сфера действия соглашения зависит от вида соглашения и его участников, так, Генеральное соглашение действует на уровне Российской Федерации.

С учетом особенностей источников трудового права, в ТК предусмотрены их система и виды. Статья 5 ТК названа «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права». Из этого следует, что понятия (термины) «трудовое законодательство» и «иные акты, содержащие нормы трудового права» не совпадают. Но те и другие являются источниками трудового права. Обращая внимание на ст. 5 ТК, отметим, что ранее не определялся и состав трудового законодательства, т. е. не указывалось, из каких актов оно состоит.

В действующей редакции ч. 1 ст. 5 уточняется, что трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) состоит из ТК, иных федеральных законов и законов субъектов РФ, содержащих нормы трудового права. Таким образом, понятие трудового законодательства определено более узко, в его состав входят законы, но не включаются иные нормативные правовые акты либо какие-либо иные акты, содержащие нормы трудового права.

При этом уточнение понятия «трудовое законодательство» носит общий (сквозной) характер и используется на протяжении всего ТК в том смысле, что оно охватывает лишь ТК, федеральные законы и законы субъектов РФ.

Новацией является и ч. 2 ст. 5 ТК, включающая коллективные договоры и соглашения в источники трудового права, за которыми располагаются локальные нормативные акты, однако эти акты и прежде были включены в ст. 5 ТК, но в несколько иной редакции. Можно отметить, что коллективный договор, а также соглашения ранее относили к источникам трудового права, именуя коллективный договор «нормативным договором». Их включение в ст. 5 ТК уточняет регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке, что получило дополнительное подтверждение своей актуальности и необходимости дальнейшего развития в РФ.

В ТК указаны и иные источники. Все эти источники различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства или принимаемые путем соглашений представителями работников соответствующими профсоюзами и работодателями, их объединениями; как правило, с участием государства либо принимаемые работодателем и работниками в лице их представителей в рамках конкретной организации или у работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем.

Исходя из этого можно дать следующее определение: *источники трудового права* — это результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.2. Система и виды источников трудового права

Поскольку источник права является следствием нормотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

Правотворческая деятельность в сфере трудовых и связанных с ними отношений осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях — путем привлечения работников, их представителей с одной стороны, а с другой — работодателя, объединений работодателей. Исходя из этого целесообразно дать классификацию источников трудового права по юридической силе в зависимости от принявшего их органа и его компетенции, установленной законом. Данная классификация позволяет определить систему источников российского трудового права, в структуре которой они занимают соответствующее им место (согласно иерархии по их силе «сверху вниз»).

Главное место среди источников трудового права отводится Конституции Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Права и свободы человека и гражданина, гарантии

этих прав закреплены в гл. 2 Конституции РФ, во многих ее статьях: 17, 18, 19, 32, 41, 43, 45, 46, 55 и др. Следует выделить также ст. 7 гл. 1 Конституции РФ, которая провозгласила Россию социальным государством, в котором охраняются здоровье и труд людей. В ст. 30 Конституции РФ предусмотрено право на объединение, включая право на объединение в профсоюзы для защиты своих прав и интересов.

Конституцией РФ установлены также основные трудовые права, свободы и гарантии их обеспечения (ст. 37). Конституция РФ провозглашает свободу труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признано право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Каждому предоставляется право на отдых, а работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции). Таким образом, определен приоритет международного договора РФ, в том числе ратифицированной Конвенции МОТ перед законом РФ (ст. 10).

Эти конституционные положения очень важны для развития источников трудового права. В современных условиях приобретают большое значение общепризнанные принципы и нормы международного права в области труда, международные договоры как Конвенции МОТ. Более 70 Конвенций МОТ ратифицированы Россией, их положения учитываются в правотворческой и правоприменительной деятельности.

Следующим по значимости источником трудового права являются *законы* — как федеральные, так и субъектов Федерации. Источники трудового права, как известно, должны отражать федеративный характер российского государства, в рамках которого установлено разграничение предметов ведения и полномочий между федеральными органами государственной власти РФ и ее субъектов. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 72) трудовое законодательство находится в совместном ведении Федерации и ее субъектов, а разграничение их компетенций осуществляется также на основе Конституции РФ. В то же время к исключительному ведению Федерации, как следует из ст. 71 Конституции, можно отнести достаточно большое число блоков норм (вопросов) трудового

законодательства, они установлены в ряде статей гл. 2 Конституции РФ, составляющей основы правового статуса личности в России, в том числе в сфере труда (ст. 19, 30, 37, 41 и др.), и требуют своего закрепления, детализации и обеспечения гарантиями в отраслевом законе на федеральном уровне, т. е. в ТК. В соответствии с этим в ст. 6 ТК установлено разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Поскольку законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ издаются в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами и не должны им противоречить (ст. 76 Конституции РФ), в ТК установлено возможное принятие субъектами РФ законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 2–4 ст. 6 ТК).

Среди федеральных законов важнейшее место занимает *Трудовой кодекс РФ* — кодификационный акт, действующий на всей территории Российской Федерации.

Переход к рыночной экономике, развитие частного сектора и появление нового работодателя, как и функционирование рынка труда, требовали реформирования трудового законодательства. Начиная с 1991 г. в России был принят ряд нормативных правовых актов о труде, вносились изменения в ранее действовавший КЗоТ, но они лишь частично улучшали правовое регулирование труда. Возникла необходимость принятия нового ТК, адекватно регулирующего трудовые отношения. Он был принят в декабре 2001 г., подписан Президентом РФ 30 декабря 2001 г. и введен в действие 1 февраля 2002 г.; с этой же даты утратил силу ранее действовавший КЗоТ.

ТК состоит из шести частей, которые содержат 14 разделов, включающих 68 глав и 492 статьи. В ТК значительно возрос объем нормативного материала по сравнению с КЗоТ РСФСР. Вместе с тем сохранена определенная преемственность в Общей и Особенной части Кодекса, но Общая часть и другие разделы ТК содержат блоки норм, которые ранее отсутствовали либо были немногочисленны. В отличие от КЗоТ РСФСР в ч. 1 ТК закреплены предмет регулирования, основные принципы, сфера действия трудового законодательства, его состав и структура, дано разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ. Введена новая (вторая) глава той же части ТК, в которой впервые легализовано понятие «трудовые отношения», основания их возникновения, а также определены стороны этих отношений (работник и работодатель), установлены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22).

Вторая часть ТК охватывает вопросы социального партнерства в сфере труда, в ней приводятся его понятие, уровни, основные принципы социального партнерства. Раскрываются основные формы социального

партнерства, к которым отнесены следующие: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение; взаимные консультации (переговоры) социальных партнеров, т. е. коллектива работников, их представителей (профсоюзов) с одной стороны и работодателя, его представителя (руководителя организации) либо работодателя — индивидуального предпринимателя (лично) с другой стороны; участие работников, их представителей в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. В главах данного раздела ТК определены представители работников и работодателей, органы социального партнерства, порядок проведения коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений, дано их понятие и действие, предусмотрено участие работников в управлении организацией.

Третья, Особенная часть ТК охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права, прежде всего трудовой договор, а также рабочее время, время отдыха, оплату и нормирование труда, охрану труда, дисциплину труда и дисциплинарную ответственность работника, материальную ответственность сторон трудового договора и др.

В ч. 4 ТК закреплены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которым посвящены 22 главы, предусматривающие дифференциацию правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Впервые в ТК, в его ч. 5, выделены разделы, посвященные защите прав и свобод и способам защиты трудовых прав и свобод. К основным способам защиты относятся государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства (гл. 57), защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (гл. 58), самозащита работниками трудовых прав (гл. 59); судебная защита, в ТК установлен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров (гл. 60) и коллективных трудовых споров (гл. 61).

Последняя, шестая часть ТК содержит заключительные положения, такие как сроки введения в действие ТК, признание утратившими силу отдельных законодательных актов и др.

С принятием ТК реформирование трудового законодательства продолжается. Для реализации ряда статей ТК необходимо принять соответствующие нормативные правовые акты, которых нет до сих пор. Перечень законов, утративших силу, приведенный в ст. 422 ТК (с дальнейшими ее изменениями), не является исчерпывающим, что может породить сложности в правоприменительной практике.

Позитивная оценка в целом ТК не исключает отдельных его неточностей, которые проявляются в правоприменительной практике. Развитие экономики, социальной сферы, как и в целом российского

законодательства, а также ратификации Конвенций МОТ обуславливают необходимость внесения изменений в ТК РФ, не затрагивающих в основном его концепцию. В дальнейшем также были приняты федеральные законы о внесении изменений в ТК. К ним относится, например, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации», которым были внесены наиболее существенные изменения. Эти изменения и дополнения коснулись ряда статей отдельных разделов и рассмотрены в соответствующих главах настоящего учебника.

В регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений имеют значение и другие федеральные законы, например Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.; Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г.; Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 г. В данный закон внесены существенные изменения Федеральным законом от 24 ноября 2014 г., которым также изменены ст. 33, 45, 48 ТК. Указанные законы, применяются согласно ст. 423 ТК¹.

Законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, следуют за ТК, иными федеральными законами и не должны им противоречить, они также входят в состав трудового законодательства.

Следующую ступень в иерархии системы источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствующая роль принадлежит нормативным указам Президента РФ, содержащим нормы трудового права.

За указами Президента РФ следуют постановления и распоряжения Правительства РФ, которые должны соответствовать федеральным законам и Указам Президента РФ.

Необходимо учитывать, что для единообразного применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, определенное значение имеют постановления и разъяснения Министерства труда и социальной защиты РФ. Они призваны заложить основу для соответствующих положений (правил) на локальном уровне у работодателя чаще всего по поручению Правительства РФ (например, Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная постановлением Минтруда России 10 октября 2003 г. № 69, принята в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (в ред. от 25 марта 2013 г.)).

Другие министерства и иные федеральные органы исполнительной власти могут издавать акты, содержащие нормы трудового права в слу-

¹ Перечень основных законов см. в списке сокращений.

чаях и пределах, предусмотренных федеральными законами, а также указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Все эти нормативные правовые акты федеральных органов власти не должны противоречить ТК, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ.

Данным актам не должны противоречить нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ.

Органы местного самоуправления вправе принимать определенные нормативные правовые акты, так или иначе относящиеся к сфере труда. Естественно, что круг вопросов, затрагиваемых в этих актах, напрямую зависит от компетенции указанных органов, которая, в свою очередь, определяется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ. Органы местного самоуправления принимают указанные акты, которые регулируют также деятельность органов (центров) занятости и трудоустройства либо определяют режим работы организаций торговли, сферы обслуживания, транспорта и иные акты, действующие в пределах их территорий.

3.3. Особенности формирования соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права

Трудовое право — достаточно специфическая отрасль права, выполняющая две основные функции: производственную (экономическую) и защитную (социальную). С одной стороны, оно нацелено на правовое обеспечение экономики (производства), с другой — на защиту человека и его прав в сфере труда. Обе функции связаны с экономической реформой, но первая касается технической стороны труда, повышения его производительности, получения выгоды и прибыли, а вторая — как защиты интересов отдельного работника, так и смягчения негативных последствий экономических преобразований для коллектива работников. Рассматривая природу данной отрасли, один из ведущих представителей науки трудового права профессор С. А. Иванов четко выявил социальный характер истоков этой отрасли. Он указал, что трудовое право сложилось на базе не только частного, но и публичного права. Это обусловило своеобразный и социальный характер трудового права, которое развивается главным образом по своим собственным законам, в значительной мере отличающимся от гражданско-правовых¹. На социальную роль трудового права указывают и представители иных отраслей юридической науки. Так, Ю. А. Тихомиров, выделяя социальные

¹ См.: *Иванов С. А.* Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. № 1. С. 51.

отрасли права, называет в их числе и трудовое, ибо оно предназначено не только для реализации и защиты индивидуальных прав граждан, но и для их совокупной охраны¹.

Однако правовая и социальная защита работников, как и реализация (осуществление) защитной функции трудового права, обуславливают наряду с действием централизованных норм права необходимость освоения и развития иных средств и способов воздействия на общественные отношения в сфере труда. Освоение таких средств, отвечающих нынешнему состоянию экономики и интересам работников и работодателей, было успешно начато и продолжает развиваться. Выработаны механизмы согласования интересов работников и работодателей на основе принципов и норм социального партнерства путем коллективных переговоров и заключения коллегиального договора между социальными партнерами — коллективом работников и работодателем (их представителями) на локальном уровне. Принятие соглашений на различных уровнях социального партнерства при функционировании специальных органов социального партнерства — трехсторонних комиссий (РТК на федеральном уровне, иных трехсторонних комиссий субъектов РФ или отраслей либо территорий) — свидетельствует о развитии социально-партнерских отношений выше локального уровня.

Коллективному договору и соглашениям посвящен значительный объем нормативного материала разд. II ТК «О социальном партнерстве в сфере труда». Именно трудовое законодательство регламентирует порядок разработки и принятия коллективного договора, соглашений, а также локальных нормативных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения представителя работников, как правило, первичной профсоюзной организации, ее органа.

Коллективно-переговорный процесс и заключение коллективного договора, соглашений создают основу подлинных социально-партнерских отношений между работниками и работодателем (их представителями). И здесь важная роль принадлежит ТК, его нормам о социальном партнерстве в сфере труда, которые создают правовую основу согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и позволяют сторонам социально-партнерских отношений в равной мере учитывать интересы друг друга, искать выход путем возможных взаимных уступок и достигать соглашений в процессе коллективных переговоров для заключения самого коллективного договора, соглашений.

С развитием социального партнерства в условиях рынка труда в России получают распространение новые источники трудового права. К ним

¹ См.: Тихомиров Ю. А. Публичное право: учебник для юридических факультетов и вузов. М., 1995. С. 345.

относятся *соглашения* различного уровня: *генеральные*, заключаемые на федеральном уровне (25 декабря 2013 г. заключено Генеральное соглашение сроком на три года); *региональные*, заключаемые на уровне субъекта РФ; *отраслевые* (межотраслевые) — на уровне отрасли (отраслей); *территориальные* — на территории муниципального образования и др. Это результат договоренностей участвующих в соглашениях представителей работников в лице соответствующих органов профсоюза и их объединений, выступающих на определенных уровнях. Представителями интересов работодателей на указанных уровнях являются соответствующие объединения (ассоциации) работодателей. В трехсторонних соглашениях представлены соответствующие государственные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления.

Соглашение определяется как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции (ч. 1 ст. 45 ТК).

Соглашения различаются по сфере их действия. Так, региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ, а отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей) и может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства (ст. 45 ТК).

В ч. 1 ст. 40 ТК *коллективный договор* определен как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице представителей.

Содержание коллективного договора составляют согласованные работодателем и работниками (их представителями) взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения (локальные нормы) и обязательственные условия.

В коллективном договоре, как правило, рекомендуется устанавливать основные положения, систему оплаты труда, охрану труда, содействие занятости и др., а также взаимные обязательства его сторон.

У работодателя принимаются также локальные нормативные акты, но главенствующее значение придается коллективному договору, локальные нормативные акты в качестве приложений включаются, как правило, в коллективный договор (например, правила внутреннего трудового распорядка как приложение коллективного договора — ч. 2 ст. 190 ТК).

Возрастающее значение коллективного договора связано с тем, что ТК, иные федеральные законы закрепляют права и свободы, их гарантии и льготы работников на определенном уровне (рабочее время нормальной продолжительности не более 40 часов в неделю, ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней и др.). Законами не ниже федерального уровня (прежде всего ТК) закрепляется для работников определенный стандарт прав и гарантий, уровень которых не может снижаться никакими договоренностями, в том числе соглашениями либо коллективными договорами (они не затрагивают трудовых договоров, которые являются юридическими, а не правовыми актами, и не выступают источниками трудового права). Если условиями соглашения, коллективного договора или трудового договора снижается уровень гарантий или ограничиваются права работников, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК).

Однако в коллективном договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законом, иными нормативными правовыми актами. При этом должен осуществляться учет финансово-экономического положения работодателя. Данные правила получили свое закрепление в ст. 41 ТК, в которой установлено, что содержание и структура коллективного договора определяются сторонами, т. е. работниками и работодателями в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Именно стороны определяют содержание и структуру коллективного договора, правовая природа которого неординарна. Коллективный договор, принимаемый соглашением сторон и регулирующий трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, является правовым актом (ч. 1 ст. 40 ТК), в котором содержатся нормативные условия (локальные нормы). Кроме того, коллективный договор как соглашение (договор) социальных партнеров выражает их сотрудничество и стремление уйти от конфликта, свидетельствуя о своем договорном происхождении.

В коллективном договоре содержатся и взаимные обязательства, которые носят конкретный характер (например, обязательство работодателя по улучшению условий охраны труда с указанием ответственного лица и срока исполнения и др.). Данный договор занимает свое место в системе источников трудового права вместе с указанными соглашениями как акт социального партнерства, но действует в рамках конкретного работодателя.

В отличие от коллективного договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в порядке, установленном ст. 8 ТК, и действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы (ч. 4 ст. 13 ТК). Занимая низшее место в иерархии источников трудового права, локальные нормативные акты принимаются работодателями

в пределах их компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Кроме того, локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников при соблюдении порядка, установленного ст. 372 ТК. Локальный нормативный акт, принятый без соблюдения установленного ст. 372 ТК порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежит применению в целом. В этом случае применяется трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, коллективный договор, соглашения. Если нормы локальных актов ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, то не подлежат применению только указанные нормы, а не весь локальный нормативный акт.

Все рассмотренные акты — источники трудового права — находятся между собой и относительно ТК, иных федеральных законов в строгом соответствии, они не должны противоречить актам, стоящим выше, чем они, в системе источников. В ТК (ст. 5) указанные акты расположены соответственно системе источников трудового права по иерархии «сверху вниз» начиная с Конституции РФ. Вместе с тем законом (ч. 3 ст. 5 ТК) закреплено особое место в системе источников трудового права, которое принадлежит Трудовому кодексу РФ. Установлено, что нормы трудового права, содержащиеся в иных федеральных законах, должны соответствовать ТК. В случае противоречий между ТК и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права, применяется ТК.

Значение отмеченных положений состоит в том, что, хотя ТК и является федеральным законом, при коллизии норм трудового права, содержащихся в любом другом федеральном законе, тем более в любом нормативном правовом акте более низкого иерархического уровня по сравнению с нормами ТК, следует руководствоваться нормами ТК. Указанное правило действует по отношению ко всем нормативным правовым актам, принятым как до вступления в силу ТК (ст. 423), так и после вступления его в силу, если только иное прямо не предусмотрено в ТК.

Кроме того, положение ТК выделено среди иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права. Установленное в ч. 5 ст. 5 ТК правило о том, что федеральный закон, противоречащий ТК, применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК, направлено на создание непротиворечивого трудового законодательства, единообразного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Постановлениям Пленума Верховного Суда РФ, хотя и не являющимся источником трудового права, принадлежит основополагающая роль в правоприменительной практике. В регулировании трудовых отношений большое значение имеет постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами

Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г.). Данное постановление содержит важные разъяснения положений и норм ТК и обращает особое внимание на то, что при рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу ч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК, ч. 1 ст. 11 ГПК суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, ТК, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы. Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК, ст. 5 ТК). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК, ч. 4 ст. 11 ГПК) (п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г.).

Акты Конституционного Суда Российской Федерации не рассматриваются как источники трудового права, но решения Конституционного Суда играют важную роль в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом сами решения Конституционного Суда вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства.

3.4. Действие норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (источников трудового права), во времени, в пространстве и по кругу лиц

В правоприменительной практике большое значение имеет действие норм трудового законодательства и указанных актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Действие законов, иных актов *во времени* связано с их вступлением в силу и моментом утраты юридической силы. Так, ТК, принятый и опубликованный в «Российской газете» от 31 декабря 2001 г., был введен в действие с 1 февраля 2002 г. в соответствии со ст. 420 ТК, устанавливающей эту дату введения Кодекса.

Дата принятия законов, порядок их официального опубликования и вступления в силу определены Федеральным законом от 14 июня 1994 г. «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» (в ред. от 25 декабря 2012 г.). Согласно данному закону, все указанные акты вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 10 дней после их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу.

Одновременно уточняется, что официальным опубликованием этих документов считается первая публикация их полного текста в «Парламентской газете», «Российской газете», «Собрании законодательства Российской Федерации» или первое размещение (опубликование) на официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

Порядок вступления в силу нормативных правовых актов Президента РФ, Правительства РФ, а также федеральных органов исполнительной власти установлен Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (в ред. от 14 октября 2014 г.).

В соответствии с ним акты Президента РФ (указы и распоряжения нормативного характера) вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования. Акты Правительства РФ (постановления, распоряжения), затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования. Официальным опубликованием всех указанных актов является публикация их текстов в «Российской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации» и на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие межведомственный характер, подлежат обязательной государственной регистрации в Министерстве юстиции РФ и должны быть официально опубликованы в «Российской газете» или в «Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти» и на Официальном интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru).

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории Рос-

сийской Федерации по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу. Указанные акты федеральных органов, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. На такие акты нельзя ссылаться и при разрешении трудовых споров.

Генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое, территориальное и иные соглашения вступают в силу с момента их подписания сторонами или со дня, указанного в соглашении. Срок этих соглашений не может превышать трех лет. Стороны вправе продлить один раз соглашение на срок не более трех лет.

В ст. 12 ТК, устанавливающую действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени, Федеральным законом от 30 июня 2006 г. внесены некоторые изменения, в том числе уточняющие действие коллективного договора, соглашений. Их действие во времени определяется сторонами этого договора, соглашения.

Таким образом, акты трехстороннего (двустороннего) сотрудничества — соглашения — вступают в силу с момента их подписания сторонами или со дня, указанного в соглашении.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами или с того срока, который указан в самом коллективном договоре. Время его действия также оговаривается сторонами, коллективный договор заключается на срок не более трех лет и может быть продлен сторонами на срок не более трех лет.

Необходимо обратить внимание на то, что действие нормативных актов может прекращаться разными способами.

В ч. 2 ст. 12 ТК также установлены случаи, при которых закон или иной нормативный правовой акт либо отдельные их положения прекращают свое действие.

К первому из указанных случаев относятся истечение срока и прекращение действия тех законов и иных нормативных правовых актов, в которых точно определен срок их действия во времени. Вторым случаем охватывает вступление в силу другого акта равной или высшей юридической силы, когда прекращается (полностью либо частично) применение формально не отмененного нормативного правового акта. Поэтому приоритет отдается более позднему закону или иному нормативному правовому акту, но обязательно акту того же уровня либо имеющему большую юридическую силу, например постановление Правительства РФ — постановлением Правительства РФ или указом Президента РФ, федеральным законом.

Третьим случаем является отмена (признание утратившим силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или выс-

шей юридической силы. При этом необходимо иметь в виду, что закон или иной нормативный правовой акт подлежит отмене (признается утратившим силу) только законом или иным актом того же уровня либо более высокого уровня. В более позднем по сроку законе или акте указываются законы или акты, которые считаются утратившими силу (см., например, ст. 422 ТК).

Акт, вступивший в действие, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после его введения в действие. Исключение составляют те редкие случаи, когда в принятом акте прямо предусматривается его распространение на отношения, возникшие до введения этого акта в действие. Данное положение соответствующим образом уточняется в ТК: в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного акта, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ст. 12). Установлено также, что ТК применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие ТК, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие (ст. 424 ТК). Статья 12 ТК устанавливает действие локальных нормативных актов во времени.

Локальный нормативный акт вступает в силу с того дня, когда он принят работодателем либо со дня, указанного в самом локальном нормативном акте. Порядок принятия локальных нормативных актов установлен в ст. 8 ТК. Локальный нормативный акт применяется к правоотношениям, возникшим после его введения в действие. Если правоотношения появились до введения в действие локального нормативного акта, то данный акт применяется к правам и обязанностям, которые возникают после введения его в действие. Наряду с этим предусмотрены случаи прекращения действия локальных нормативных актов, которые мало чем отличаются от общего порядка, установленного в ст. 12 ТК.

Действие норм трудового законодательства и всех указанных *актов в пространстве* ТК (ст. 13) связывается с их распространением на территорию Российской Федерации.

Общеизвестно, что в России как федеративном государстве территориальные пределы действия нормативных правовых актов о труде закреплены в Конституции РФ. Данный вопрос в рамках изучаемой темы рассмотрен ранее с учетом положений Конституции РФ, касающихся трудового законодательства, которое находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов, что получило свое закрепление в ст. 6 ТК. Следует обратить внимание на то, что ТК, федеральные законы или иные нормативные правовые акты о труде РФ в равной мере распространяются на территории всех субъектов Федерации. Законы и иные нормативные правовые акты о труде субъектов Федерации действуют только на их территории и не должны противоречить ТК или иным федеральным законам либо снижать уровень трудовых прав и га-

рантий работникам, который установлен ТК или иными федеральными законами. В противном случае применяется ТК или иной федеральный закон (ч. 5 ст. 6 ТК).

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не урегулированным федеральными законами или иными актами РФ. Однако в случае принятия федерального закона или иного нормативного акта по этим вопросам закон или иной нормативный акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом или иным актом РФ. В случае принятия органами государственной власти субъектов законов и иных нормативных правовых актов, в которых содержится более высокий уровень трудовых прав и гарантий по сравнению с установленным федеральными законами и иными актами РФ, если это приводит к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, то указанный уровень должен обеспечиваться согласно ч. 2 ст. 6 ТК за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Статья 423 ТК предусматривает действие на территории РФ законов и иных актов РФ, а также законодательных актов бывшего Союза, которые должны быть приведены в соответствие с ТК. Указанные акты действуют в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 024-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств» и применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК, т. е. используются в части, не противоречащей ТК.

Нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ, изданные до введения ТК и применяемые на территории РФ, постановления Правительства СССР по вопросам, которые могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

При этом работодатель, как известно, принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции (абз. 6 ч. 1 ст. 22 ТК) с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором и соглашениями, в порядке, установленном ст. 8, 372 ТК.

В то же время коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие указанных локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом

мнения этого органа (ст. 8 ТК). Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников, иного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, приведен в ст. 372 ТК. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования к нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников, либо направляет их иному представителю работников, если таковой избран работниками согласно ст. 31 ТК и наделен правом представлять их интересы. Например, правила внутреннего распорядка — локальный нормативный акт, который утверждается работодателем, как указано в ст. 189 ТК, с учетом мнения представительного органа работников и обычно является приложением к коллективному договору.

В других статьях ТК также устанавливается порядок принятия указанных локальных нормативных актов с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников или иного представителя работников (ст. 73, 99, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 159, 162 и др.).

3.5. Единство и дифференциация правового регулирования труда и соотношение общих и специальных норм

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права *по кругу лиц*, связано с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений (труда). Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории Российской Федерации, что получило свое закрепление в ТК (ст. 11).

Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Общеизвестно, что это отношения, которые установлены в ст. 1 ТК и являются предметом отрасли трудового права, т. е. ст. 11 ТК находится в соответствии со ст. 1 ТК.

Наряду с этим определено, что трудовое законодательство и названные акты также применяются к другим отношениям при условии, что они связаны с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК или иным федеральным законом.

Выделяется действие трудового законодательства применительно к государственным гражданским или муниципальным служащим исходя из особого характера их труда, что потребовало особенностей регулирования отношений по использованию личного труда этих лиц. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих с особенностями, предусмотренными

федеральными законами и актами субъектов РФ о государственной гражданской службе и муниципальной службе.

Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, обязательны в равной мере для применения всеми работодателями, т. е. физическими либо юридическими лицами, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности при вступлении ими в трудовые правоотношения. Они также распространяются на лиц, вступивших в трудовые правоотношения с работодателями и ставших работниками, независимо от того, кто их работодатели.

Если отношения, связанные с использованием личного труда возникли на основании гражданско-правового договора, но в результате были признаны трудовыми отношениями, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 4 ст. 11 ТК).

Правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, в пределах территории РФ распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранцами или лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК, другими федеральными законами или международным договором РФ.

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, установлены в гл. 50.1 ТК (введена 1 декабря 2014 г.), в которой содержатся нормы об особенностях заключения трудового договора с указанными лицами, их временного перевода и прекращения трудового договора.

Единство и дифференциация правового регулирования труда более всего проявляется через соотношение общих и специальных норм. Общие нормы распространяются на всех работников, выражая единство трудового права, его принципы, права и обязанности субъектов и др., а специальные нормы действуют в отношении отдельных категорий работников, особенности правового регулирования труда которых обусловлены теми или иными факторами (основаниями). При этом единство и дифференциация (различия) правового регулирования труда неразрывно связаны. Единство дает основу отрасли, но не охватывает всего, не может существовать без дифференциации, а дифференциация невозможна без единства, она находит свое проявление в специальных нормах, конкретизирующих и дополняющих общие нормы, а в некоторых случаях и содержащих изъятие из них.

В ТК не применяются термины «единство» и «дифференциация» правового регулирования труда. Но особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящена ч. 4 (разд. XII), охватывающая более 100 статей 21 главы данного раздела ТК. При этом особенности регулирования труда установлены в ТК через нормы,

частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий дополнительные правила (ст. 251).

В ТК также предусмотрены основания и порядок установления особенностей регулирования труда, но не в полной мере, лишь частично определены факторы (основания), обуславливающие дифференциацию правового регулирования труда (ст. 252). При этом указано на другие основания, которые могут устанавливаться трудовым законодательством, иными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, и уточняется, что особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий и ограничение прав работников, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, устанавливаются исключительно в ТК либо в случаях и порядке, им предусмотренных. В контексте данной статьи целесообразнее, исходя из Конституции РФ (ч. 1 ст. 55), говорить об исключительности норм, направленных на снижение гарантий и ограничение прав работников, повышение их ответственности по сравнению с трудовым законодательством, в ином случае это приводит к дискриминации работников, а не к дифференциации правового регулирования их трудовых отношений.

В ТК дифференциация правового регулирования труда получила свое закрепление начиная с особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; регулирования труда работников в возрасте до 18 лет; выделяя также правовое регулирование труда руководителей организаций; лиц, работающих по совместительству; временных работников и работников, работающих на сезонной работе или вахтовым методом, либо работников, работающих у работодателей — физических лиц; надомников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; педагогических работников, включая научно-педагогических работников вузов и др.

Дифференциация, таким образом, находит свое отражение в специальных нормах, учитывающих различные факторы: особенности разных субъектов труда (несовершеннолетние работники в возрасте до 18 лет, женщины, лица с семейными обязанностями и др.); характер и специфику труда отдельных категорий работников (руководитель организации и члены коллегиального исполнительного органа организаций и др.); особенности и условия производства и труда (надомники, работающие вахтовым методом, и др.); территориальное местонахождение, обусловленное климатическими условиями в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, и другие факторы. Дифференциация находит проявление и в коллективном договоре, соглашениях и локальных нормативных актах. С ростом значимости коллективно-договорного регулирования должен увеличиться и объем специальных норм в соглашениях, коллективных договорах, а также локальных нормативных

актах без ограничений прав или снижения уровня гарантий работников по сравнению с трудовым законодательством (ч. 4 ст. 8, ч. 2 ст. 9 ТК).

В ТК установлены лица, на которых трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются, за исключением случаев, когда они являются работодателями. К этим лицам, на которых не распространяются указанные нормы, относятся военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы; члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций; лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера; другие лица, если это установлено федеральным законом (ч. 8 ст. 11 ТК).

Контрольные вопросы

1. Определите понятие, дайте классификацию и раскройте систему источников трудового права, выделяя виды этих источников.
2. Какова роль Конституции РФ и в каких статьях Конституции РФ установлены основные права и свободы человека в сфере труда? Назовите и охарактеризуйте их.
3. Какое значение имеют общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры ратифицированные РФ?
4. В каких статьях ТК установлены основные права и обязанности работника и работодателя?
5. В чем вы усматриваете роль ТК РФ, какие еще федеральные законы и подзаконные акты, регулирующие трудовые отношения, вы знаете?
6. Каково соотношение государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?
7. Каково разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений?
8. Дайте понятие коллективного договора, соглашений, определите их значение и место в системе источников трудового права.
9. Что такое локальные нормативные акты, какие акты вам известны? Назовите их отличительные черты и определите их место в системе источников трудового права и порядок их принятия.
10. Каково значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права?
11. Раскройте действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени и пространстве.
12. Как действуют трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права по кругу лиц (единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений)?
13. Каково соотношение общих и специальных норм?

Рекомендуемая литература

1. *Васильев А. М.* Правовые категории. М., 1976.
2. *Глазырин В. В.* Развитие региональной дифференциации в правовом регулировании труда // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1996.
3. *Головина С. Ю.* Проблемы определения субъекта в целях дифференциации правового регулирования отношений в сфере труда // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
4. *Забрамная Е. Ю.* Разграничение нормотворческой компетенции между Российской Федерацией и ее субъектами в области регулирования трудовых отношений // Вестник Московского университета. Сер. 11. Право. 1998. № 5.
5. *Иванов С. А.* Применение Конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 8–9.
6. *Иванов С. А.* Судебные постановления как источник права // Судебная практика как источник права. М., 1997.
7. *Иванов С. А.* Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право. 1996. № 1.
8. *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
9. Источники трудового права европейского Союза: Бюллетень. Вып. 1 / под ред. проф. В. М. Лебедева. Томск, 2005.
10. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.
11. *Козина Е. В.* Локальное регулирование оплаты труда: вопросы теории и практики: Монография. Екатеринбург: ИД Уральского государственного юридического университета, 2014.
12. *Куренной А. М.* Дифференциация или дискриминация? // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.
13. *Куренной А. М.* Источники российского трудового права // Источники российского права: вопросы теории и истории: учеб. пособие / отв. ред. М. Н. Марченко. М., 2005.
14. *Лебедев В. М.* Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Рос. юстиция. 2002. № 8.
15. *Москалькова Т. Н., Черников В. В.* Нормотворчество: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2011.

16. *Рабинович-Захарин С.Л.* К вопросу о дифференциации трудового права // Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952.
17. *Рогалева Г.А.* Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. М., 2003.
18. *Смолярчук В.И.* Источники советского трудового права. М., 1978.
19. *Снигирева И.О.* Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: Материалы V Международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова М.: Проспект, 2009.
20. *Хныкин Г.В.* Локальные нормативные акты трудового права. Иваново, 2004.

Глава 4

СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Общая характеристика правоотношений трудового права.
Субъекты трудового правоотношения. Содержание
трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения
и прекращения трудовых правоотношений. Правоотношения,
непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.*

4.1. Общая характеристика системы правоотношений трудового права

Трудовые отношения регулируются нормами трудового права и в реальной жизни выступают (существуют) в форме трудовых правоотношений. Наряду с ними в сфере применения труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как производные (или именуемые законодателем иными непосредственно связанными с трудовыми) отношения.

Общеизвестно, что общественное отношение принимает форму правового отношения при наличии прежде всего двух условий. Во-первых, требуется, чтобы данное общественное отношение выражалось в актах волевого поведения людей, а во-вторых, необходимо, чтобы оно регулировалось нормами права.

Соответственно, трудовые и иные, непосредственно связанные с ними правоотношения, — результат воздействия норм трудового права на отношения субъектов в сфере применения труда. Нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, т. е. сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие — юридический акт, являющийся основанием возникновения правоотношения. Основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

Между другими субъектами (работниками, их представителями, прежде всего профсоюзами, и работодателем, выступающим от его имени

руководителем, работодателями (их представителем — объединением работодателей соответствующего уровня) согласно нормам трудового права и на основании иных юридических актов возникают непосредственно связанные с трудовыми иными правоотношения. Вместе с трудовыми все указанные отношения, урегулированные нормами трудового права, складываются в определенную систему правоотношений трудового права.

Трудовое правоотношение является центральным и основным элементом системы, иные правоотношения тесно с ним связаны и выступают как элементы указанной системы. Трудовые правоотношения определяют характер других правоотношений, связанных с ними и играющих применительно к ним служебную роль.

Под производными (от трудовых) или так называемыми иными тесно связанными с ними принято понимать такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или в прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих иных непосредственно связанных с трудовыми производных отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно¹. Так, в отсутствие трудовых правоотношений не создаются представительные органы работников — профсоюзы, не заключаются коллективные договоры, социально-партнерские соглашения, не возникают индивидуальные трудовые споры, нет места коллективным трудовым спорам, забастовкам и т. д.

К тесно связанным или производным от трудовых отнесены следующие правоотношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участием работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Таким образом, в данную систему наряду с трудовыми входят иные непосредственно связанные с ними отношения, которые составляют

¹ Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 174.

предмет отрасли трудового права, ныне нашедшие свое закрепление в ТК РФ (ч. 2 ст. 1)¹.

Для системы правоотношений трудового права характерны внутреннее единство и согласованность, которые отражают внутреннее единство трудового права и целостность составляющих его сходных общественных отношений, требующих специфического метода их правового регулирования. Особенности метода трудового права объясняются в том числе многообразием регулируемых общественных отношений, их тесным переплетением и определенной подвижностью, что особенно характерно для современного периода экономических реформ и развития рынка труда. Так, становление социально-партнерских правоотношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора при динамичном росте рыночной экономики требует более гибких способов регулирования, развития коллективно-договорного метода, возрастающего значения соглашений, коллективного договора, трудовых договоров. Дальнейшее развитие получают относительно новые для трудового права правоотношения трехстороннего сотрудничества соответствующих субъектов, заключающих соглашения различного уровня (территориальное, отраслевое, региональное, межрегиональное, генеральное) и иные правоотношения рассматриваемой системы.

Определенная направленность общественным отношениям, складывающимся в указанную систему правоотношений, придается под воздействием трудового законодательства или иных актов, содержащих нормы трудового права, общими целями которых в соответствии с Конституцией РФ и ст. 1 ТК РФ являются закрепление гарантий трудовых прав граждан, создание благоприятных условий труда и защита прав и интересов работников и работодателей. Достижению этих целей, определенных в ТК РФ, служит решение задач, также получивших свое закрепление в ТК РФ (ч. 2 ст. 1), одной из которых является задача о правовом регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Поэтому указанная система раскрывается как совокупность правоотношений, объединенных общими целями и задачами, где каждое правоотношение является элементом системы и возникает в связи с коллективным (совместным) трудом работников у работодателей, а трудовое правоотношение занимает главное место в системе.

¹ В систему правоотношений нецелесообразно включать правоотношение по материальной ответственности работника и работодателя, которое рассматривается как элементарная (составная) часть трудового правоотношения, поскольку обязанности работника «беречь имущество работодателя» (ч. 2 ст. 21 ТК РФ) соответствует право работодателя требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (ч. 2 ст. 22 ТК РФ).

Таким образом, система правоотношений трудового права может рассматриваться как объединенная общими целями и задачами совокупность сходных общественных правоотношений, прежде всего трудовых, занимающих главное место в системе, и производных от трудовых иных правоотношений, возникающих в связи с трудом работников у работодателей и регулируемых нормами трудового законодательства (на основе метода трудового права).

Характер системы правоотношений трудового права зависит от всех входящих в нее элементов, но определяющую роль играют трудовые правоотношения, выступая системообразующим фактором. Иные правоотношения, связанные с трудовыми, призваны способствовать их развитию и укреплению. В одних случаях само существование трудовых правоотношений невозможно без их «непременных спутников»: правоотношений по участию работников и их представителей в управлении организацией; правоотношений по государственному контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); правоотношений, связанных с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников у данного работодателя; правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

Однако возникновение правоотношений, связанных с трудовыми, не всегда является обязательным. Так, граждане устраиваются на работу самостоятельно, заключив трудовой договор с работодателем, чаще всего не прибегая к службе занятости; необязательно возникают индивидуальные или коллективные трудовые споры и проводятся забастовки. Поэтому правоотношения по рассмотрению указанных споров, как и правоотношения, связанные с трудоустройством, обычно относят к «факультативным спутникам» (в отличие от указанных обязательных спутников, которые непременно возникают и сосуществуют вместе с трудовыми правоотношениями).

Наряду с подразделением правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, на правоотношения — «обязательные спутники» или «факультативные спутники» — применяется и другая их классификация. Указанные правоотношения принято подразделять по времени их возникновения, развития и прекращения применительно к трудовым правоотношениям. В таком случае они подразделяются на предшествующие, сопутствующие и вытекающие правоотношения.

Предшествующие правоотношения возникают и развиваются до трудовых правоотношений, а прекращаются с возникновением трудовых правоотношений. К предшествующим относятся правоотношения, связанные с трудоустройством, а также по подготовке и дополнительному н работодателя.

Сопутствующие правоотношения возникают и сосуществуют с трудовыми, обеспечивая их реализацию. Они совпадают с правоотноше-

ниями, отнесенными к указанным «обязательным спутникам». К ним отнесены следующие правоотношения по:

- организации труда и управлению трудом;
- трудоустройству у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

К сопутствующим относится и правоотношение по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников у данного работодателя, если они производятся после начала работы.

Правоотношения, *вытекающие из трудовых*, возникают при рассмотрении индивидуальных или коллективных трудовых споров.

При определяющей роли трудовых правоотношений всем правоотношениям как элементам единой системы свойственны общие черты. Вместе с тем они различаются по субъектам и содержанию, основаниям возникновения (изменения и прекращения), характеру прав и обязанностей. Наиболее наглядно это различие проявляется при рассмотрении каждого из указанных правоотношений системы в отдельности.

4.2. Трудовое правоотношение и его особенности

В науке трудового права уделяется внимание изучению трудового правоотношения и его понятию. Обычно трудовое правоотношение определяют как возникающее на основании трудового договора и регулируемое нормами трудового права общественное отношение, по которому один субъект — работник — обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект — работодатель — обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда. Очевидно, что понятие трудового правоотношения в целом воспринято законодателем (ст. 15 ТК РФ), ибо указанные понятия объединяет то, что объектом регулирования являются живой труд, его условия и оплата труда работника с одной стороны, а с другой стороны всегда выступает работодатель (физическое или юридическое лицо), способный оплачивать труд работника и создавать, а также обеспечивать необходимые условия труда. Соответственно, в ст. 15 ТК РФ трудовые отношения определены как

отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Эта статья дополнена ч. 2, согласно которой в императивном порядке установлено, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Трудовое правоотношение имеет характерные, присущие ему признаки. В условиях коллективного (кооперированного) труда работников у данного работодателя возникают различные общественные отношения, которые регулируются такими социальными нормами, как традиции, обычаи, нормы морали, устава (положения) об общественных объединениях и др.

В отличие от этих общественных отношений трудовое отношение, урегулированное нормами трудового права, представляет собой *юридическое отношение* по применению труда гражданина (физического лица) в качестве работника. Последнему противостоит работодатель, каковым может быть как юридическое лицо (организация), так и физическое лицо (индивидуальный предприниматель), вступающее в трудовые правоотношения с работниками, либо гражданин (физическое лицо), вступающий в трудовое правоотношение с работником и использующий труд работника. Таким образом, *субъектами* трудового правоотношения выступают *работник* и *работодатель* — это первая особенность трудового правоотношения.

Вторая особенность трудового правоотношения — сложный состав прав и обязанностей его субъектов, что проявляется в том, что каждый из субъектов выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо; кроме того, каждый из них несет перед другим не одну, а несколько обязанностей. Наряду с этим по одним обязанностям работодателя он несет ответственность сам, по другим — ответственность может наступить у руководителя, выступающего от имени работодателя в качестве органа управления, либо они могут нести одновременно, но разную ответственность (например, при невыплате заработной платы у работодателя наступает материальная ответственность, а руководитель (директор) может быть привлечен к дисциплинарной или административной либо уголовной ответственности).

Исходя из того, что обязанности одного субъекта правоотношения корреспондируют с правами другого и наоборот, очевидно, что трудово-

му правоотношению присущ комплекс взаимных прав и обязанностей. Данная особенность связана с особенностью трудового правоотношения: оно охватывает весь комплекс взаимных прав и обязанностей субъектов в неразрывном единстве, т. е., несмотря на сложный состав прав и обязанностей, трудовое правоотношение является *единым правоотношением*.

В науке трудового права встречаются позиции ученых, отстаивающих самостоятельность правоотношения по материальной ответственности работника и работодателя, связанного с трудовыми правоотношениями. Эта позиция получила отражение в ст. 1 ТК РФ, в которой указано отношение по материальной ответственности как самостоятельное. Попытки разрушить целостность трудового правоотношения, выхватить из неразрывного комплекса отдельные сочетания прав и обязанностей не свидетельствуют о появлении новых видов правоотношений (по дисциплинарной или материальной ответственности), а приводят к расщеплению единого сложного трудового правоотношения.

Четвертой особенностью трудового правоотношения является его длящийся характер. В трудовом правоотношении права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически или периодически путем совершения тех действий, которые необходимы и в установленное время (рабочий день, смену, неделю, месяц и т. д.). Выполнение трудовой функции работником при соблюдении правил внутреннего трудового распорядка по истечении определенного времени (две недели) вызывает ответные действия другого субъекта. Возникает право работника на получение оплаты за его труд и обязанность работодателя выплатить соответствующую заработную плату. Это не означает постоянного появления новых видов правоотношений, а свидетельствует о длящемся характере единого трудового правоотношения и постоянной реализации прав и обязанностей его субъектов.

Лишь в познавательных целях из трудового правоотношения выделяются его элементарные связи, т. е. корреспондирующие право и обязанность, например право работника на предоставление ему работы (абз. 3 ч. 1 ст. 21 ТК РФ) и обязанность работодателя предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором (абз. 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ). Но не следует забывать и обо всех вышеперечисленных особенностях, в том числе о сложном характере прав и обязанностей единого и длящегося трудового правоотношения.

Данное правоотношение не является некоей абстракцией, в реальной жизни трудовые правоотношения имеют вполне конкретное воплощение. У каждого гражданина (физического лица), заключившего трудовой договор, возникает индивидуальное трудовое правоотношение с определенным работодателем. Однако нужно иметь в виду, что трудовой деятельностью могут заниматься и лица, заключившие гражданско-правовые договоры (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторский договор и др.). Впервые в ТК РФ (ст.15) дано определение

трудового отношения, позволяющее отграничить его от смежных правоотношений, возникающих из указанных договоров гражданского права. В определении трудового отношения устанавливается обязательность соглашения между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции за плату с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка (под руководством работодателя) и обязанности работодателя, обеспечивающего необходимые условия и оплату труда работника.

Из данного определения следуют характерные признаки трудового правоотношения, позволяющие отграничить его от смежных, в том числе и гражданско-правовых правоотношений.

- *Личный характер прав и обязанностей работника*, который обязан лично только своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя, используя свои способности к труду (рабочую силу), что вытекает из самой природы живого труда как личной волевой деятельности физического лица (работника). У работника нет права представлять вместо себя другого работника либо поручать свою работу другому, как и у работодателя нет права замены работника другим, за исключением случаев, установленных в законе (например, на время отсутствия работника по болезни и др.). Такие ограничения отсутствуют в гражданско-правовом отношении, где подрядчик вправе привлечь к выполнению работы и других лиц.
- *Работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором определенную трудовую функцию, а не отдельное индивидуально-конкретное задание (или несколько) за конкретно определенное вознаграждение к определенному сроку.* Последнее характерно для гражданско-правовых обязательств, связанных с трудовой деятельностью, цель которых — получение конкретного результата (продукта) труда, выполнение конкретного поручения или услуги к определенному сроку, т. е. выполнение работы — лишь способ исполнения обязательства.
- *Выполнение трудовой функции осуществляется в условиях общего (кооперированного) труда*, что обуславливает необходимость подчинения субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка, которые приняты работодателем в установленном законом порядке. Выполнение трудовой функции и связанное с этим подчинение внутреннему трудовому распорядку означает включение граждан в коллектив работников (штат) данного работодателя.

Все три названные особенности составляют характерные признаки труда гражданина в качестве работника (в отличие от субъекта гражданско-правового отношения). При этом единое и сложное трудовое правоотношение сочетает как координационные, так и субординаци-

онные связи, где свобода труда сочетается с подчинением внутреннему трудовому распорядку; это невозможно в гражданско-правовом отношении, исходя из основополагающих принципов гражданского права.

- *Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях работодателя*, который за выполнение работы обязан выплачивать работнику заработную плату, как правило, в денежной форме. Особенность трудового правоотношения состоит в том, что оплата производится за живой затраченный труд, осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, выполнение конкретного поручения или услуги, как при гражданско-правовом отношении.
- Характерной особенностью трудового правоотношения является также *право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения без каких-либо санкций по установленным в ТК РФ основаниям и с соблюдением определенного законом порядка*.

При этом на работодателя возложены обязанность предупреждения об увольнении по его инициативе работника в установленных случаях и выплата выходного пособия в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Проведенный анализ позволяет определить, что разработанное в науке трудового права понятие трудового правоотношения и, соответственно, понятие (термин) трудового отношения, приведенное в ст. 15 ТК РФ, в полной мере соответствуют Рекомендации МОТ «О трудовом правоотношении», принятой Генеральной конференцией МОТ на 95-й сессии 15 июня 2006 г., в которой государствам-членам рекомендуется в законодательных и нормативно-правовых актах либо иными средствами предусмотреть возможность определения конкретных признаков трудового правоотношения.

В данной Рекомендации МОТ определяется, что реализовать трудовые права, имея различные формы их защиты, могут наемные работники, выполняющие работу при вступлении в трудовое правоотношение с работодателем, т. е. реализация трудовых прав независимо от различных форм их защиты возможна при существовании трудового правоотношения. Обращается внимание на трудности, которые следует учитывать при установлении того, возникает ли трудовое правоотношение в ситуациях, когда соответствующие права и обязательства заинтересованных сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки замаскировать трудовое правоотношение либо когда в правовой системе или же при ее толковании и применении имеются неточности или ограничения. Выделяется также процесс глобализации экономики, который привел к мобильности работников, нуждающихся в защите, по крайней мере на случай, если в обход требований национального законодательства в отношении защиты применяются нормы законода-

тельства другой страны. Отмечается, что в условиях транснационального оказания услуг важно установить, кто считается работником в рамках трудового правоотношения, какими правами обладает этот работник и кто является работодателем.

Эта Рекомендация МОТ охватывает вопросы по защите работников в условиях индивидуального правоотношения (ч. 1) и предлагает государствам — членам МОТ разрабатывать национальную политику, предусматривающую соответствующие меры. При этом национальная политика разрабатывается и осуществляется в соответствии с национальным законодательством и практикой в условиях проведения консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников. К указанным мерам, в частности, отнесено гарантирование норм, применяемых ко всем формам договоров, которые предполагают наличие нескольких сторон с тем, чтобы для наемных работников обеспечивалась защита, на которую они имеют право, обеспечение соблюдения и эффективного применения законодательства и нормативных правовых актов об индивидуальном трудовом правоотношении и др. Можно выделить и разработку рекомендаций в адрес заинтересованных сторон, в частности работодателей и работников, по вопросу о фактическом установлении существования индивидуального трудового правоотношения, а также применительно к различиям между наемными и самостоятельно занятыми работниками (т. е. имеется в виду самостоятельный труд исполнителей по гражданско-правовым договорам). В последнем случае речь идет о разграничении трудового отношения от смежных гражданско-правовых отношений в области трудовой деятельности.

Рассмотренное ранее понятие трудового отношения, закрепленное в ст. 15 ТК РФ, позволяет выделить те признаки, которые характеризуют именно трудовое отношение (правоотношение) и определяют его правовую природу. Кроме того, указанные признаки позволяют разграничить трудовое правоотношение от смежных гражданско-правовых правоотношений, возникающих из договоров личного подряда, поручения, возмездного оказания услуг и других гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности, что имеет важное практическое значение.

Эти признаки могут играть свою роль в тех случаях, если между сторонами заключен гражданско-правовой договор, но в правоприменительной практике и процессе судебного рассмотрения установлено на основании указанных признаков, что гражданско-правовым договором фактически регулируется трудовое отношение между работником и работодателем. ТК предусмотрено, что к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в силу признания их трудовыми отношениями (ч. 4 ст. 11 ТК РФ).

Напомним, что ст. 15 ТК РФ закрепляет положение о том, что не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем. Порядок и основания признания отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями установлены ныне в ст. 19.1 ТК РФ (введена 28 декабря 2013 г.).

4.3. Субъекты трудового правоотношения

Субъектами трудового правоотношения являются *работник* (физическое лицо) и *работодатель* (физическое или юридическое лицо). Общеизвестно, что субъект права — это лицо, признанное по закону способным вступить в правоотношение и приобретать (быть носителем) права и обязанности. Это признание обусловлено такими качествами, присущими лицу, как правоспособность и дееспособность.

Работник является обязательным субъектом трудового правоотношения. Без него данное правоотношение просто не может существовать.

Конституцией РФ (ст. 37) закреплено право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Всякий живой труд требует личной волевой деятельности человека и связан с использованием им своих способностей к труду (рабочей силы). Только он сам вправе распорядиться этими способностями и реализовать их, трудовые обязанности нельзя осуществлять через представителей или иных лиц, их необходимо выполнять самому. Следовательно, у физического лица правоспособность и дееспособность в сфере наемного труда неразрывно связаны и возникают одновременно, т.е. лицо признается одновременно правоспособным и дееспособным. Это единство определяется как трудовая праводеспособность (или трудовая правосубъектность).

Трудовая правосубъектность может быть определена как единая способность физического лица быть субъектом трудового правоотношения (а также некоторых иных связанных с ним правоотношений). Трудовая правосубъектность (праводеспособность) характеризуется двумя критериями — возрастным и волевым.

В отличие от гражданской правоспособности, возникающей с момента рождения, трудовая правосубъектность приурочена по общему правилу к достижению 16-летнего возраста. По достижении 16-летнего возраста лицо вправе вступать в трудовое правоотношение, приобретая статус работника как субъекта данного правоотношения.

Закон устанавливает указанный возраст, допуская иное, если только предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами (ч. 3 ст. 20 ТК РФ). К числу последних, в частности, относится вступление в трудовые отношения иностранных граждан и лиц без гражданства по достижении

ими возраста 18 лет (ч. 3 ст. 327.1 ТК РФ)¹; запрет на применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабарэ и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания) (ч. 1 ст. 265 ТК РФ); а также запрещение заключения письменных договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества для работников, не достигших возраста 18 лет (ч. 1 ст. 244 ТК РФ).

Той же ст. 20 ТК РФ предусмотрено, что вступать в трудовые отношения могут лица, не достигшие указанного в законе 16-летнего возраста, лишь в случаях и порядке, установленных ТК (ст. 63 ТК РФ). В соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 1 декабря 2014 г.) определяются условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях РФ, установлен запрет для иностранных граждан находиться на государственной или муниципальной службе либо быть членом экипажа военного корабля РФ, быть командиром гражданского воздушного судна, если иное не установлено федеральным законом. Им запрещено как замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под государственным флагом РФ (в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. (в ред. от 30 марта 2015 г.)), так и быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ (ст. 14). Кроме того, федеральным законом может быть ограничен допуск иностранных граждан к замещению иных должностей или к занятию иной деятельностью и др.

Лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы. Эти случаи и порядок заключения трудового договора для вступления в трудовое правоотношение предусмотрены в ст. 63 ТК РФ.

¹ Указанная статья 327.1 ТК в составе гл. 50.1, посвященной особенностям регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, введена в ТК 1 декабря 2014 г.

Кроме того, в этой статье ТК установлено, что в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). Если работодатель в нарушение требований ч. 4 ст. 63 ТК РФ допустил к работе лицо, не достигшее возраста 14 лет, а также в случае несоблюдения работодателем условий заключения трудового договора с лицом, достигшим возраста 14 лет, суд вправе признать трудовой договор заключенным со дня фактического допуска работника к работе с ведома или по поручению работодателя. В таком случае трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с ч. 1 ст. 84 ТК РФ в связи с нарушением правил его заключения, исключающим возможность продолжения работы, и работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка¹.

В установленных ТК случаях физические лица (граждане) могут вступать в трудовое правоотношение только при достижении 18-летнего возраста. Применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет, запрещается на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных клубах, кабаре и других видах работ) в соответствии со ст. 265 ТК РФ. Не допускается заключение письменных договоров о полной материальной ответственности с лицами, не достигшими 18-летнего возраста (ч. 1 ст. 244 ТК РФ), а, соответственно, указанные лица не могут быть приняты на работу, требующую заключения договора о полной материальной ответственности.

Трудовым законодательством не установлен предельный возраст для вступления в трудовые правоотношения. Исключение сделано для государственных служащих, которые вправе замещать государственные должности до 60 лет. В ТК РФ (ч. 12 ст. 332) предусмотрено, что в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет, а в порядке исключения, согласно указанной статье, — не старше 70 лет.

Наряду с возрастом трудовая правосубъектность характеризуется волевым критерием, связанным с фактической способностью человека к труду. Она рассматривается как физические и психические способности к труду, которые, однако, не могут ограничивать равную для всех трудовую правосубъектность. Даже лица, признанные инвалидами

¹ См. п. 6 постановления Пленума ВС РФ от 28 января 2014 г. № 1.

и утратившие способность к выполнению данной работы, по рекомендации соответствующих медицинских органов могут участвовать в других видах работ. Точно так же душевнобольные люди, сохранившие способность к труду, обладают трудовой правосубъектностью, за исключением случаев, когда в связи с болезнью они полностью утратили трудоспособность (например, не в состоянии соразмерять свои действия с действиями окружающих, не могут разумно выражать волю и др.). Если же они обладают трудовой правосубъектностью, то могут вступать в трудовое правоотношение и быть его субъектом.

Таким образом, *трудовая правосубъектность характеризуется законодательством как равная для всех граждан (физических лиц)*. Это означает, что граждане свободны в реализации своих прав, и естественные различия между ними, например пол, возраст, раса, национальность, отсутствие регистрации по месту жительства либо отношение к религии и другие обстоятельства, не должны носить характер дискриминации в сфере труда.

Дискриминация запрещена Конституцией РФ, как запрещен и принудительный труд (ст. 19, 37). Это положение находит отражение в трудовом законодательстве на уровне основных принципов трудового права, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, которые раскрываются в ст. 3 ТК РФ, запрещающей дискриминацию в сфере труда, и в ст. 4 ТК РФ, запрещающей принудительный труд.

Запрет дискриминации в сфере труда основан на том, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с его деловыми качествами как работника. Запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ). Запрещается дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ) и др.

Однако не являются дискриминацией различия, исключения или предпочтения, а также ограничения, которые определяются необходимостью иметь соответствующую подготовку к тем или иным видам труда. Если подготовка (профессия, специальность, квалификация) лиц не отвечает предъявляемым требованиям для работы в качестве врача, экономиста, педагога, юриста и др., то они не могут быть приняты на работу для замещения указанных должностей. Кроме того, определенные различия или предпочтения при приеме на работу обусловлены особой защитой лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите со стороны государства. К ним относятся лица из числа молодежи, не достигшие возраста 18 лет, инвалиды (лица, частично утратившие трудоспособность), женщины в связи с рождением ребенка и др.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничения прав работников, которые

определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства (ч. 3 ст. 3 ТК).

Следует иметь в виду, что равная для всех трудовая правосубъектность ограничивается только по приговору суда, если данное физическое лицо лишено права занимать определенные должности или заниматься определенной профессиональной либо иной деятельностью (на срок от одного года до пяти лет, если это основной вид наказания, и от шести месяцев до трех лет как дополнительное наказание по ст. 47 УК РФ). В соответствии со ст. 3, 11 КоАП лица, к которым применена судом такая мера административной ответственности, как дисквалификация, в течение установленного срока (от шести месяцев до трех лет) лишены права занимать руководящие должности в исполнительном органе юридического лица, входить в совет директоров, наблюдательный совет и др. Так, законом о правовом положении иностранных граждан (ст. 14) установлен запрет для иностранных граждан находиться на муниципальной службе; замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под государственным флагом Российской Федерации, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации; быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации; быть командиром гражданского воздушного судна, если иное не установлено федеральным законом; быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации; заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом.

При этом отношение иностранных граждан к государственной службе определяется федеральным законом. Так, поступление иностранных граждан на военную службу по контракту и прохождение ими военной службы допускается в соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации».

Таким образом, равная трудовая правосубъектность физических лиц (граждан) не может быть ограничена ничем, кроме федерального закона или приговора суда.

Физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем на основании трудового договора приобретает правовой статус работника как субъекта данного правоотношения. В ТК РФ *работник*

определяется как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 1 ст. 20).

Наряду с трудовой правосубъектностью физическое лицо (гражданин) характеризуется также *правовым статусом*. Под правовым статусом понимается совокупность прав, свобод и обязанностей физического лица (гражданина), закрепляемых прежде всего в Конституции РФ, которая фиксирует в полном объеме права, свободы и обязанности человека и гражданина в Российской Федерации (гл. 2, ст. 64 Конституции РФ).

Правовое положение физического лица (гражданина) в сфере отношений, регулируемых нормами трудового права, определяется основными правами, свободами и обязанностями, закрепленными в Конституции РФ (ст. 37 и др.) и ст. 21 ТК. Указанные основные права и обязанности, в отличие от иных, именуются статутными, они получают свое развитие в субъективных правах и обязанностях, составляющих содержание конкретных трудовых правоотношений. Эти права, свободы и обязанности в сфере труда дополняются гарантиями и ответственностью за виновное неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей и в совокупности с указанными правами и обязанностями, а также с трудовой правосубъектностью составляют правовой статус работника. Данный статус принято именовать также *трудоправовым статусом*.

Другой субъект (участник) трудового правоотношения — работодатель. Для выявления работодателя в качестве субъекта этого вида правоотношений в первую очередь используется экономический критерий. Он позволяет уточнить, задействовано ли данное лицо (физическое или юридическое) в качестве предпринимателя, т. е. являются ли определяющими факторами его производства и деятельности систематическое получение прибыли, инвестиции, риск, опасность убытков и т. д. Деятельность, обуславливающая наличие инвестиций, расходов, возможных убытков, получение прибыли, которые могут наступить в результате осуществления деятельности с использованием труда работников, — все это свидетельства того, что предприниматель (собственник) выступает в качестве работодателя.

Труд работников может использоваться различными юридическими лицами во всех сферах хозяйственной или иной деятельности, в связи с чем они выступают работодателями. В гражданском обороте действуют разнообразные коммерческие и некоммерческие организации — юридические лица, а также индивидуальные предприниматели (не являющиеся юридическими лицами), которые могут использовать труд работников, иметь статус работодателя, выступать субъектом трудовых правоотношений.

С позиции работников любая организация как юридическое лицо (независимо от организационно-правовой формы), а равно и инди-

видуальный предприниматель, представляют интерес в том случае, когда они способны удовлетворить предложение работников на рынке труда. Указанные организации (юридические лица) и индивидуальный предприниматель выступают как работодатели, если они, испытывая спрос на рабочую силу, имеют, сохраняют и открывают новые рабочие места, на которые принимают работников, заключая с ними трудовой договор.

В отличие от гражданского права в регулировании трудовых отношений не играют особой существенной роли организационно-правовая форма юридических лиц (организаций) или участие в качестве работодателя индивидуального предпринимателя. Граждан (физических лиц) как потенциальных работников на рынке труда интересуется «работодательская правоспособность» будущих работодателей, связанная с предоставлением гражданам работы, оплатой и охраной их труда.

Следовательно, в качестве работодателя может выступать любая организация — юридическое лицо, которое считается созданным с момента его государственной регистрации. С этого же момента организация — юридическое лицо приобретает и трудовую правоспособность (трудовую правосубъектность, что равнозначно применительно к юридическому лицу) и может выступать работодателем в трудовых правоотношениях с работниками.

Переход к рыночной организации экономики, расширение экономической свободы и развитие предпринимательства, предполагающие свободу рынка труда (рабочей силы), повлияли на положение субъектов трудового правоотношения. Прежде всего это сказалось на появлении новых собственников — юридических лиц различных организационно-правовых форм, а также индивидуальных предпринимателей, способных выступать работодателями. В настоящее время субъектом (участником) трудового правоотношения, т. е. работодателем, выступают юридические лица, которые в зависимости от целей их деятельности относятся к коммерческим или некоммерческим организациям, создаются в той или иной организационно-правовой форме (хозяйственные общества, товарищества, производственный кооператив, унитарное предприятие и др. (ст. 66–122 ГК). Для всех этих юридических лиц используется обобщающее понятие «работодатель», иногда «организация», если имеются различия с работодателем — физическим лицом.

Наряду с юридическим лицом (организацией) субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя может выступать и физическое лицо (гражданин), занимающееся с момента государственной регистрации индивидуальной предпринимательской деятельностью без создания юридического лица. В качестве работодателя может выступить физическое лицо (гражданин), приглашающее на работу другого гражданина в качестве домашней работницы, шофера, садовника и т. п. в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Ранее в законодательстве (например, в действовавшем Законе о коллективных договорах и в соглашениях или Законе о коллективных трудовых спорах) использовались термины «организация» и «работодатель», но отсутствовало единое определение понятия «работодатель». В ТК восполнен этот пробел и закреплено следующее определение: *работодатель — физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры* (ч. 4 ст. 20).

Работодатель как субъект (участник) трудового правоотношения должен обладать трудовой правоспособностью, которую организация приобретает с момента ее государственной регистрации как юридического лица, а гражданин (физическое лицо) — с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Трудовая правоспособность юридических лиц и индивидуальных предпринимателей заключается в признании за ними права предоставлять гражданам работу. Эту правоспособность нередко именуют работодательской правоспособностью, понимая в данном случае под работой предоставляемую работнику занятость выполнением обусловленной трудовой функции при установленном внутреннем трудовом распорядке с оплатой труда и его охраной¹.

Указанная трудовая правоспособность определяется двумя критериями: оперативным (организационным) и имущественным. Оперативный (организационный) критерий характеризует способность работодателя к осуществлению приема и увольнения работников, организации их труда, созданию всех необходимых условий и охраны труда, обеспечению мер социальной защиты, соблюдению трудовых прав работников и др. Имущественный критерий определяет возможность распоряжаться денежными средствами (фондом оплаты труда, иными соответствующими фондами), рассчитываться с работниками за труд, премировать их, предоставлять иные льготы, связанные с материальным обеспечением.

Как известно, наряду с юридическим лицом (организацией), субъектом трудового правоотношения в качестве работодателя вправе выступать и физическое лицо (гражданин).

Статья 20 ТК уточняет правовой статус работодателей — физических лиц, а также их разграничение на отдельные категории. Разграничение работодателей — физических лиц проведено в зависимости от того, зарегистрированы ли в установленном порядке физические лица в качестве индивидуальных предпринимателей, осуществляющих предпринимательскую деятельность с привлечением труда работников. Если они

¹ На это еще в начале 1970-х годов обратил внимание Н. Г. Александров (См.: Советское трудовое право: учебник / под ред. Н. Г. Александрова. С. 167; Гусов К. Н., Толчунова В. Н. Трудовое право России: учеб. пособие. М., 1995. С. 60).

зарегистрированы, соответственно, отнесены к этой категории и ныне именуются работодателями — физическими лицами, являющимися индивидуальными предпринимателями. Если работодатели — физические лица при отсутствии указанной регистрации приглашают работников в целях личного обслуживания и помощи в домашнем хозяйстве, то они составляют другую категорию, именуемую работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

Правовой статус работодателя — физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем, ныне приравнивается в основном к правовому статусу работодателя — юридического лица. Это нашло свое проявление в ТК, в котором более широко используется понятие «работодатель», охватывающее как физическое лицо, так и юридическое лицо (организацию). При этом во многих случаях статьи ТК содержат оговорку, что норма не распространяется на работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Изменения, внесенные в ТК в 2006 г., носят сквозной (общий) характер и отражаются во многих статьях ТК. Таким образом, исключение термина «организация» из ряда статей ТК (ст. 26, 29, 37 и др.) или уточнение «работодателя» путем указания на «индивидуального предпринимателя» (ст. 8, 33, 40, 43, 66, 304 и др.), так же как использование общего понятия «работодатель», показывают, что в значительной мере внесена определенность в правовой статус работодателя — физического лица, являющегося индивидуальным предпринимателем. Вместе с тем неясна причина, по которой не исключена или не изменена в полной мере дифференциация правового регулирования трудовых отношений работников, в зависимости от того, что они работают у работодателей — физических лиц (гл. 48 ТК), у которых регулирование труда и ныне значительно отличается от всех других работников, оставаясь на уровне регулирования труда домашней работницы или садовника.

К категории работодателей — физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, ныне отнесены также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральным законом подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, если они вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности. При этом все они наряду с индивидуальными предпринимателями именуются работодателями — индивидуальными предпринимателями. Кроме того, в ТК (ч. 5 ст. 20) установлено, что указанные работодатели — физические лица, осуществляющие свою деятельность с нарушением установленных требований по государственной регистрации и (или) лицензированию, не освобождаются от обязанностей, возложенных ТК на работодателей — предпринимателей.

В ст. 20 ТК, в частности, уточняются условия, при которых работодатели — физические лица могут заключать трудовые договоры и вступать

в трудовые правоотношения. К этим условиям отнесены достижение возраста и наличие у них гражданской дееспособности.

Соответственно, могут заключать с работниками трудовые договоры:

- физические лица, достигшие 18 лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме;
- физические лица, хотя и не достигшие 18 лет, но приобретшие гражданскую дееспособность в полном объеме, со дня ее приобретения;
- физические лица, достигшие 18 лет, имеющие самостоятельный доход, но ограниченные судом в дееспособности, при соблюдении следующих условий: во-первых, с письменного согласия попечителей, во-вторых, в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства;
- от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход и достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, могут выступать их опекуны, приглашая работников в целях личного обслуживания указанных физических лиц и оказания помощи им по ведению домашнего хозяйства;
- физические лица, являющиеся несовершеннолетними, достигшими возраста от 14 до 18 лет (за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме), при соблюдении следующих условий: во-первых, при наличии собственного заработка или стипендии либо иных доходов, во-вторых, с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

При этом по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по выплате заработной платы, установлена дополнительная ответственность законных представителей, т. е. родителей, опекунов, попечителей физических лиц, выступающих в качестве работодателей, в случаях, предусмотренных ч. 8–10 ст. 20 ТК.

Таким образом, работодатель должен обладать трудовой правоспособностью, которая заключается в признании за ним права предоставлять гражданам работу, используя результаты их труда и обеспечивая его оплату, иные условия и охрану труда. Трудовая правоспособность, именуемая также как работодательская правоспособность, возникает у юридических лиц (организаций) с момента их государственной регистрации в порядке, установленном Федеральным законом от 8 августа 2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц» (в ред. от 30 марта 2015 г.).

У физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, трудовая (работодательская) правоспособность возникает с момента государственной регистрации в качестве индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица.

Физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступают в трудовые правоотношения на основе заключения

с работниками трудового договора при достижении определенного возраста и при наличии у них гражданской дееспособности, а также в иных случаях, установленных законом (ч. 7–10 ст. 20 ТК), которые также свидетельствуют об их возможности осуществлять выплату заработной платы работникам и обеспечивать им условия и охрану труда.

Как известно, права и обязанности работодателя в трудовых правоотношениях реализуются непосредственно работодателем, который является физическим лицом. Права и обязанности работодателя — юридического лица осуществляются органами управления юридического лица (организация) или уполномоченными ими лицами или лицами, уполномоченными на это в соответствии с федеральным законом, в порядке, установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Следует иметь в виду, что труд руководителя организации, выполняющего в том числе функции ее единоличного исполнительного органа, регулируется ТК, в частности нормами гл. 43, посвященной особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа. Положения данной главы распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением двух случаев. Во-первых, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником его имущества. Во-вторых, если управление организации осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим) (ст. 273 ТК РФ). Органом управления, например в государственных и муниципальных предприятиях, является их руководитель, который назначается собственником и ему подотчетен. С этим руководителем заключается трудовой договор, его права и обязанности как органа управления определены Федеральным законом «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях», а также трудовым и гражданским законодательством. Значение имеют также постановление Правительства РФ от 3 декабря 2004 г. «О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия» (в ред. от 17 декабря 2014 г.) и приказ Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. «Об утверждении примерного Трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия».

Права и обязанности работодателя в негосударственных корпоративных организациях осуществляют его исполнительные органы управления как единоличный исполнительный орган, т. е. директор, генеральный

директор, на трудовые отношения которых распространяются указанные нормы трудового законодательства. Вместе с тем правовое положение руководителя может уточняться и другими федеральными законами. Так, в акционерных обществах в соответствии с Федеральным законом от 26 декабря 1995 г. «Об акционерных обществах» осуществляются выборы лица, претендующего на должность генерального директора, иных исполнительных органов, по результатам которых с избранными лицами заключается трудовой договор.

Таким образом, выборность указанных органов и досрочное прекращение их полномочий осуществляются по решению общего собрания акционеров, если уставом общества решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества (п. 8 ст. 48, п. 10 ст. 65, ч. 1 п. 3 ст. 69 Закона об АО). На основании трудового договора, заключаемого между акционерным обществом (работодателем), от имени которого выступает обычно совет директоров (наблюдательный совет), и директором (генеральным директором), возникает трудовое правоотношение с некоторыми особенностями, установленными гл. 43 ТК и иными федеральными законами.

С принятием ТК особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, если с ними заключен трудовой договор, установлены в гл. 43 ТК, которая охватывает порядок заключения и расторжения трудового договора и др. В этой главе ТК закреплено понятие руководителя организации: руководитель организации — это физическое лицо, которое в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273). Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ, органов местного самоуправления, учредительными документами, а также заключенным с ним трудовым договором (ст. 274 ТК).

4.4. Содержание трудового правоотношения

Содержание правоотношения (и, в частности, трудового правоотношения) представляет собой единство его свойств и связей. Участники трудового правоотношения связаны субъективными правами и обязанностями, определенное сочетание которых и раскрывает его *юридическое содержание*. Принято также определять и *материальное содержание* тру-

дового правоотношения — это само поведение, деятельность субъектов, действия, которые они совершают, что предстает в правоотношении, его юридическом содержании как взаимосвязанность субъективными правами и юридическими обязанностями.

Таким образом, взаимодействие участников общественного трудового отношения проявляется в правоотношении как действие его субъектов, их взаимосвязанность субъективными правами и обязанностями, когда праву одного (работника) соответствует обязанность другого (работодателя). Например, праву работника на здоровье и безопасные условия труда соответствует обязанность работодателя обеспечивать такие условия, а праву работодателя требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка — обязанность работника по их выполнению (подчинение внутреннему трудовому распорядку). Напомним, что трудовое правоотношение состоит из целого комплекса трудовых прав и обязанностей, т. е. является сложным, но единым правоотношением и носит длящийся характер.

Под *субъективным правом* понимается защищенная законом возможность (юридическая мера свободы) управомоченного лица (одного субъекта трудового правоотношения) требовать от другого — обязанного субъекта — совершения определенных действий (определенного поведения). *Субъективная обязанность* участника трудового правоотношения — юридическая мера должного поведения обязанного лица, иначе говоря, субъективная обязанность состоит в должном поведении, соответствующем субъективному праву¹.

Поскольку трудовое правоотношение всегда возникает между конкретными лицами на основании достигнутого между ними соглашения (трудового договора), данное правоотношение можно определить как форму выражения конкретных прав и обязанностей его участников. В этом смысле трудовое правоотношение очерчивает рамки, в которых может реализоваться поведение его участников.

ТК предусматривает основные (статутные) права и обязанности участников трудового правоотношения в соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) и с учетом основных принципов трудового права (ст. 2 ТК РФ). Применительно к личности работника эти права и обязанности главным образом закреплены в ТК как основные (статутные) права и обязанности работника (ст. 21 ТК). Основные (статутные) права и обязанности работодателя установлены ст. 22 ТК с указанием, в частности, на то, что работодатель должен исполнять иные обязанности, определенные трудовым законодательством, в том числе о специальной оценке условий труда и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

¹ Российское трудовое право: учебник для вузов / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997.

При вступлении в трудовое правоотношение у работника и работодателя как его субъектов возникают субъективные права и обязанности, составляющие юридическое содержание данного трудового правоотношения и представляющие собой конкретизацию и детализацию указанных основных (статутных) прав и обязанностей.

Таким образом, в трудовом правоотношении его содержание составляют субъективные права и обязанности, которые приобретают его участники с возникновением данного правоотношения на основе заключенного между ними трудового договора. Поскольку трудовое правоотношение носит длящийся характер, то работник и работодатель постоянно реализуют свои права и выполняют обязанности до тех пор, пока существует трудовое правоотношение и действует трудовой договор, на основе которого возникло это правоотношение.

В ст. 21 ТК закреплены основные (статутные) права и обязанности работника, которые представлены достаточно широко. Это право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами, и предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; а также на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором, и своевременную выплату заработной платы в соответствии с квалификацией работника, сложностью его труда, количеством и качеством выполненной работы, и право на отдых, обеспечиваемое гарантиями при установлении нормальной продолжительности рабочего времени, его сокращении для отдельных профессий и категорий работников, а также предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. Наряду с этим работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, на подготовку и дополнительное профессиональное образование в установленном порядке, а также на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, и на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах. Данный перечень замыкают права на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей и защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами и др.

К основным обязанностям работника, установленным законом (ч. 2 ст. 21 ТК), отнесены следующие:

- добросовестное исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- выполнение установленных норм труда;
- бережное отношение к имуществу работодателя, что распространяется и на имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, когда он несет ответственность за сохранность этого имущества и других лиц.

Кроме того, на работника возложены обязанности соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Более конкретные обязанности (работа отдельных категорий работников) предусмотрены Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей, а также техническими правилами, инструкциями по охране труда, должностными инструкциями и иными положениями, утвержденными в установленном порядке. Перечисленные в ст. 21 ТК основные (статутные) права и обязанности работника не могут быть охарактеризованы как наличные права и обязанности, поскольку реальное обладание ими возможно только в конкретном трудовом правоотношении, возникшем из трудового договора.

Впервые в ст. 22 ТК получили закрепление основные (статутные) права и обязанности работодателя. Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в установленном законом порядке, вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, поощрять работников за добросовестный эффективный труд, требовать от работников исполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к своему имуществу (третьих лиц, если это имущество находится у работодателя и он несет за него ответственность), а также соблюдения правил внутреннего трудового распорядка. У работодателя есть право привлекать работников к дисциплинарной и (или) материальной ответственности и в установленном порядке принимать локальные нормативные акты. Он вправе создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Работодатель вправе реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда, создавать производственный совет (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями), т. е. совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных произ-

водственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

На работодателя возложен ряд обязанностей. В ч. 2 ст. 22 ТК закреплены следующие обязанности: соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность труда и условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

Работодатель обязан вести коллективные переговоры, по их итогам заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК, и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением. Кроме того, на работодателя возложены обязанности как своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, так и рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов, иных актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям, а также создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором.

На работодателя возлагается также обеспечение бытовых нужд работников, осуществление обязательного социального страхования, возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Субъективные права и обязанности, составляющие содержание трудового правоотношения, возникающего на основе юридического акта — трудового договора, соответствуют условиям этого договора. Трудовой договор играет важную функциональную роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, их возникновении и др. Как и всякий иной договор, он имеет собственное содержание — это условия, по которым стороны достигли соглашения. Данным согласованным условиям трудового договора соответствует содержание трудового правоотношения, его субъективные права и обязанности. Таким образом, *трудовое правоотношение не только возникает на основе трудового договора (юридического акта): данным договором предопределяется и его содержание.*

Однако трудовое правоотношение и трудовой договор неравнозначны. Условия договора формируются в процессе его заключения сторонами на основе свободы и добровольности труда, но не должны ограничивать права или снижать уровень гарантий работникам, установленный трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК). Согласованные условия как бы определяют рамки содержания возникающего трудового правоотношения. Тем не менее трудовой договор не может обусловить все его содержание, все элементы. Физическое лицо (гражданин) с одной стороны и организация (юридическое лицо) либо индивидуальный предприниматель или работодатель — физическое лицо с другой стороны при заключении трудового договора и возникновении трудового правоотношения выступают как частные лица. Именно в качестве частных лиц они действуют на основе свободы труда, выбора друг друга, свободы заключения трудового договора и свободы определения его условий (содержания). Вместе с тем частные лица не могут в полной мере реализовать посредством правовой формы трудового договора публично-правовой элемент трудового правоотношения. Этот публично-правовой элемент заключается в установлении нормативного стандарта трудовых прав и гарантий работника, ухудшение которых в трудовом договоре приводит к тому, что условия, ухудшающие положение работника, не подлежат применению (ст. 9 ТК).

Следовательно, трудовое правоотношение, содержание которого определяется условиями трудового договора, несет в себе и самостоятельную сущность, самостоятельное содержание. Самостоятельность трудового правоотношения проявляется в законодательном установлении определенного уровня трудовых прав и гарантий, этот уровень стороны не вправе снижать, заключая трудовой договор, не вправе исключить какие-либо трудовые права или заменить другими. Это одна из особенностей трудового права, которая свидетельствует о его социальной направленности и позволяет характеризовать трудовое право в системе российского права как выполняющее защитную (социальную) функцию с определенным перевесом по сравнению с другой его функцией — экономической (производственной).

Необходимо обратить внимание и на то, что само существование трудового правоотношения основано на дисциплинарной и директивной власти работодателя. Подчинение работника императивно «вмонтировано» в содержание трудового правоотношения, оно не позволяет указанным частным лицам исключить его или заменить другим условием при заключении трудового договора. Обязанность работника выполнять трудовую функцию с подчинением внутреннему трудовому распорядку установлена ТК (ст. 15, 56 и др.).

В этом также проявляются отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, стороны которых автономны, равноправны и свободны в такой мере, что они могут выбрать не только

определенный, но и другой вид договора, их более устраивающий, отвечающий их интересам, или могут прибегнуть к смешанному гражданско-правовому договору. При этом не нарушаются предписания закона, а в договоре закрепляются его существенные условия, как этого требует ст. 432 ГК РФ.

Подобная ситуация невозможна при заключении трудового договора. В трудовом праве трудовой договор занимает центральное место. Его значение неизмеримо возрастает в современных условиях формирования и развития рынка труда (рабочей силы), он не заменяется никакими другими договорами.

Трудовой договор является той организационно-правовой формой, которая наиболее адекватно отвечает потребностям рынка труда и частным интересам работника и работодателя.

4.5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений

Для возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений должен совершиться, согласно нормам права, соответствующий юридический факт. Юридические факты, влекущие за собой возникновение трудовых правоотношений, именуется основаниями их возникновения. Особенность этих фактов состоит в том, что таковыми в трудовом праве не могут служить события, правонарушения, единичный административный акт. Указанные факты в трудовом праве представляют собой правомерные действия (волеизъявления работника и работодателя), совершаемые с целью установить трудовые правоотношения. Поскольку факты являются именно правомерными волеизъявлениями людей, их именуют юридическими актами.

Трудовое правоотношение основано на свободном волеизъявлении его участников, правовым выражением которого является трудовой договор — двусторонний юридический акт. В этом качестве трудовой договор играет важнейшую функциональную роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, он выступает основанием их возникновения, изменения или прекращения.

По общему правилу трудовой договор является основанием возникновения большинства трудовых правоотношений. Однако в некоторых случаях правовые нормы связывают возникновение трудовых правоотношений не с одним юридическим актом, каковым является трудовой договор, а с несколькими. В совокупности эти юридические акты являются так называемый сложный юридический состав, который служит основанием возникновения трудовых правоотношений. Существование указанных составов обусловлено спецификой труда отдельных категорий работников, особой сложностью выполняемых ими работ, повышенной ответственностью за их выполнение и т. п.

Неординарный характер такой трудовой деятельности предъявляет достаточно высокий уровень требований к лицам (гражданам) для замещения соответствующих должностей и обуславливает необходимость установления особого порядка подбора высококвалифицированных кадров. В одних случаях устанавливается порядок, связанный с контрольно-проверочным механизмом выбора одного из претендентов на должность (конкурс), в других — кандидат на должность выдвигается тем или иным коллективом людей, а затем при соблюдении разработанной процедуры осуществляются его выборы на должность либо лицо назначается (утверждается) на должность вышестоящим органом управления (акт назначения или утверждения).

Трудовым законодательством также предусматривается направление на работу в счет установленной квоты (инвалиды), это может быть решение суда о заключении трудового договора и, наконец, признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Все указанные акты закреплены в ст. 16 ТК и соответственно раскрываются в ст. 17, 18 и 19 ТК. Они могут порождать трудовые правоотношения лишь в совокупности с трудовым договором, заключенным в результате избрания на должность, конкурса, назначения (утверждения) в должности, направления на работу в счет установленной квоты, судебного решения, признания отношений трудовыми отношениями, а также выделяется фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, свидетельствующее о наличии трудового договора, который надлежащим образом не оформлен в письменной форме.

Каждый из указанных актов в совокупности с трудовым договором представляет собой сложный юридический состав, являющийся основанием возникновения трудовых правоотношений.

Независимо от различий и числа юридических актов, входящих в сложные юридические составы, в них обязательно имеется трудовой договор, который занимает свое определенное место. Так, при конкурсном подборе в вузе трудовой договор замыкает все иные юридические акты данного состава (ст. 332 ТК). С лицом, избранным по конкурсу ученым советом в вузе, руководитель (ректор, декан от имени вуза (факультета)) заключает трудовой договор при условии, что ранее был издан соответствующий акт управления (приказ) об утверждении решения совета о конкурсном избрании лица на должность.

В данном случае в указанный состав включены юридические акты, свойственные разным отраслям права и совершаемые в следующей последовательности:

1) конкурс, завершаемый решением соответствующего органа (ученого совета), т. е. акт избрания;

2) приказ руководителя об утверждении решения ученого совета (общественного коллегиального органа), которому придана юридическая сила, т. е. акт управления;

3) заключение с лицом, избранным по конкурсу, трудового договора, обуславливающего трудовую функцию работника, дату начала работы, размер оплаты труда и др., т. е. двусторонний юридический акт — трудовой договор.

Приказ о приеме на работу, издаваемый после заключения трудового договора, не является юридическим актом, а выполняет чисто оформительскую функцию.

Конкурс проводится, если законом или иным нормативным актом либо уставом (положением) организации определены перечень должностей, выносимых на конкурс, и порядок конкурсного избрания на эти должности (ст. 18 ТК). Конкурс отличается рядом особенностей. Он связан с самовыдвижением лица на должность, ибо объявление в печати о конкурсе адресовано неопределенному кругу лиц. Избрание осуществляется соответствующим общественным, коллегиальным органом (ученым советом), и, согласно его решению, руководитель заключает с избранным по конкурсу лицом трудовой договор. По истечении установленного срока конкурсного избрания в должности или по окончании срока трудового договора должности (если был заключен срочный трудовой договор) выносятся вновь на конкурс для избрания на следующий срок (но это не срок договора, а срок избрания). Их природа разная, и трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон как на неопределенный срок, так и на срок определенный (согласно ч. 1 ст. 332, абз. 5 ч. 2 ст. 59 ТК).

В отличие от конкурса при избрании на должность кандидат выдвигается группами или коллективами людей, они же избирают лицо на соответствующую должность, а полномочия избранного лица устанавливаются, как правило, на определенный срок. При этом согласие избираться на должность предваряет само избрание лица. В данном случае трудовое правоотношение возникает на основании трудового договора, заключаемого в результате избрания на должность (акт избрания), если за ним следует, как установлено ст. 17 ТК, выполнение работником определенной трудовой функции (например, генерального директора акционерного общества, декана факультета либо заведующего кафедрой вуза и др.).

Таким образом, осуществляется не конкурсное избрание, а избрание на должность в порядке, установленном законом и (или) уставом организации (вуза). Следовательно, в данном сложном юридическом составе соседствуют такие юридические акты, как избрание на должность, а также в обязательном порядке предварительно полученное согласие кандидата, т. е. акт, выражающий волеизъявление самого кандидата об избрании на должность и трудовой договор, заключаемый с лицом, избранным на данную должность.

По истечении срока избрания и окончания полномочий данного лица трудовое правоотношение с ним прекращается. Досрочное прекращение трудового правоотношения, например, у руководителя (генерального директора, директора) организации и (или) членов правления акционерного общества возможно по основаниям, установленным п. 2 ст. 278 ТК и иных федеральных законах. С руководителями организаций, в том числе избираемыми на должность, трудовое правоотношение может прекращаться в случаях, также предусмотренных подп. 9, 10, 13 ч. 1 ст. 81 ТК.

При назначении на должность трудовое правоотношение возникает из сложного юридического состава, который включает, как правило, трудовой договор и акт о назначении (об утверждении) на должность. Отличительная особенность складывающихся трудовых правоотношений состоит в том, что замещение должности зависит в большинстве случаев от органов или должностных лиц, которые не являются участником возникающего трудового правоотношения, чаще всего это вышестоящие органы управления. У лица, назначенного на должность, отношение возникает с организацией, где он фактически выполняет свою трудовую функцию. Если трудовое правоотношение лица возникает путем назначения его на должность, то акт назначения (приказ или распоряжение — административный акт индивидуального значения) предопределяет заключение трудового договора с этим лицом. Данный сложный юридический состав порождает трудовые правоотношения лишь определенных категорий работников, прямо указанных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах либо в уставе (положении) организации, в которых определен также порядок (процедура) назначения или утверждения в должности. Так, в соответствии с Федеральным законом «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» собственник имущества заключает, изменяет и прекращает трудовой договор с назначенным на должность руководителем предприятия (п. 7 ст. 20). При этом порядок заключения, изменения и прекращения этого договора в соответствии с трудовым законодательством и иными актами закрепляется в уставе предприятия (п. 3 ст. 9), а трудовой договор требует утверждения.

При возникновении трудового правоотношения может иметь место сложный юридический состав, включающий такой юридический акт, как направление на работу в счет установленной квоты, этот состав завершается заключением трудового договора. В настоящее время в ТК внесено уточнение путем указания о выдаче направлений на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты. В этом случае трудовое правоотношение возникает из сложного юридического состава, поскольку законодательством на работодателя возлагается обязанность принять гражданина на работу в счет установленной квоты. Акт направления и заключаемый

трудовой договор в совокупности представляют данный сложный юридический состав.

Квота для инвалидов предусмотрена Федеральным законом от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». В субъектах РФ предусматривается также квота для несовершеннолетних лиц, детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Так, в развитие Федерального закона от 21 декабря 1996 г. «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» был принят Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. «О квотировании рабочих мест в городе Москве».

Сложный юридический состав выступает основанием возникновения трудового правоотношения при судебном решении о заключении трудового договора. В этом случае при вынесении соответствующего судебного решения, которое является для работодателя, не обжалующего данное решение, обязательным к исполнению, заключается трудовой договор. При этом в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу, ибо гарантирована возможность обжаловать этот отказ лицу, по мнению которого ему необоснованно отказано в заключении трудового договора (ст. 64, ч. 4 ст. 391 ТК).

Следует иметь в виду, что если в общем ряду оснований возникновения трудового правоотношения ранее в ч. 2 ст. 16 ТК указывалось фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен (т. е. фактический допуск имел место без письменного оформления трудового договора), то последующими изменениями в ТК это положение из ч. 2 ст. 16 ТК исключено. В ст. 16 ТК внесена ч. 3, в которой более точно определено, что при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, трудовые отношения между работником и работодателем возникают, поскольку трудовой договор существует, но без соответствующего письменного оформления (ч. 3 ст. 16, ст. 61, ч. 2 ст. 67 ТК).

Сложным юридическим составом также является трудовой договор, замыкающий акт признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Возможность признания указанных отношений трудовыми отношениями установлена ТК (ч. 4 ст. 11). Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 2 ст. 15 ТК). Порядок признания отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями осуществляется в соответствии со ст. 19.1 ТК.

Большую роль в регулировании трудовых отношений играют также основания их изменения и прекращения. Следует иметь в виду, что таким юридическим актом является трудовой договор. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК). Исключением является временный перевод работника без его согласия на срок не более одного месяца в установленном законом порядке (ч. 2–4 ст. 72.1 ТК). Трудовой кодекс императивно определил срок таких переводов — один месяц, по истечении которого работник возвращается к исполнению прежней трудовой функции (на прежнее место работы).

Необходимо обратить внимание, что в зависимости от того, кто из субъектов трудового правоотношения проявил инициативу на его прекращение, предусмотрены соответствующие основания прекращения этого правоотношения: а) соглашение сторон (обоюдная воля, т. е. инициатива сторон) (п. 1 ст. 77 ТК); б) волеизъявление каждой из сторон: инициатива работника (п. 3 ст. 77, ст. 80 ТК) либо инициатива работодателя (ст. 71, 81 ТК); в) волеизъявление (акт) органа, не являющегося стороной трудового правоотношения, либо обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК); другие основания в связи с переводом работника либо изменением определенных сторонами условий трудового договора, т. е. волеизъявлением сторон в силу обстоятельств, установленных п. 5–9, 11 ст. 77 ТК.

4.6. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями

Правоотношения по организации труда и управлению трудом возникают между работниками и работодателем (их представителями). Обычно профсоюз представляет интересы работников. Иной представитель возможен при избрании такого представителя и наделении его соответствующими полномочиями общим собранием (конференцией) работников в порядке, установленном ТК (ст. 29–31). Представитель работодателя — руководитель организации или уполномоченные им лица (ст. 33, 34 ТК).

Одним из основных принципов трудового права, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, является «обеспечение права работников на участие в управлении организацией», как и обеспечение права работника на участие в управлении организацией в установленных формах (ч. 1 ст. 21 ТК). Они находят свое воплощение в рассматриваемых правоотношениях.

Работники на основе производственной демократии и в предусмотренном ТК порядке (ст. 384) на общем собрании (конференции) избирают своих представителей в состав Комиссии по трудовым спорам (КТС), образуемой на паритетных началах в организации, у работо-

дателя — индивидуального предпринимателя. Представители работников могут делегироваться представительным органом работников, но с последующим утверждением общим собранием (конференцией) (ст. 384 ТК).

В рассмотренных случаях работник реализует свое право на участие в управлении непосредственно, но формы такого участия в управлении организацией в основном направлены на участие коллектива работников через представительные органы.

Формы такого участия работников в управлении организацией определяются в ст. 53 ТК, в которой установлено, что могут иметь место и другие формы, определенные ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами. В указанной статье ТК установлено право представителей работников на получение информации от работодателя по таким важным вопросам, как реорганизация или ликвидация организации или введение технологических изменений, за которыми может следовать изменение условий труда работников, либо по профессиональной подготовке. Представители работников могут получить информацию и по другим вопросам, если это предусмотрено ТК, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором. При этом представители работников вправе также вносить по этим вопросам в органы управления организаций соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Правоотношения по организации труда и управлению трудом в основном направлены на улучшение организации и условий труда, развитие участия работников, их представителей в управлении организацией в сфере труда.

Следующими являются правоотношения *по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений*. Правовую основу для развития правоотношений по социальному партнерству, включая ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, составляет часть вторая ТК, посвященная социальному партнерству. Значение имеют и иные федеральные законы, прежде всего закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об объединениях работодателей», «О Российской трехсторонней комиссии», а также законы субъектов РФ, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений направлены на установление условий труда и оплаты труда работников, охрану и безопасность их труда, занятость, защиту коллективных интересов работников и др., т. е. направлены на организацию и управление

трудом работников, принятие актов по установлению и применению условий труда на всех уровнях социального партнерства, а также на формирование и реализацию государственной политики в сфере труда. Сторонами указанных правоотношений являются работники и работодатели, действующие через своих представителей, уполномоченных в установленном законом порядке. Они выступают участниками этих правоотношений от имени и в интересах представляемой стороны. Так, при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора интересы работодателя представляет руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель — лично. При коллективных переговорах и принятии соглашений интересы работодателей представляют их объединения на соответствующем уровне социального партнерства. Представителями работников являются первичные профсоюзные организации, объединяющие более половины работников. Если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников либо работники не объединены в профсоюз, то в этом случае на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представительному органу, который они избирают на этом собрании и уполномочивают на представительство своих интересов.

Следовательно, по трудовому законодательству представителями работников являются первичные профсоюзные организации, а выборный орган этой первичной профсоюзной организации выступает представительным органом работников, за исключением указанных случаев, когда может быть иной представительный орган.

За рамками работодателей интересы работников всегда представляют профессиональные союзы, их органы и объединения. Так, в заключении отраслевых соглашений на федеральном уровне могут участвовать общероссийские профсоюзы соответствующей отрасли, их объединения.

Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений возникают, как правило, при обращении выборного органа первичной профсоюзной организации, как правило, профсоюзного комитета к работодателю о проведении коллективных переговоров и заключению коллективного договора. Но инициировать коллективные переговоры, заключение коллективного договора или соглашения могут в равной мере как представители работников, так и представители работодателей. В процессе ведения коллективных переговоров при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор на согласованных условиях. Одновременно с этим составляется протокол разногласий. Урегулирование возникших разногласий проводится либо путем дальнейших переговоров, либо в порядке разрешения коллективных трудовых споров. Коллективные

переговоры, предшествующие заключению соглашений, проводятся в том же порядке, что и при заключении коллективного договора.

В трехсторонних соглашениях, ныне заключаемых в РФ, участвуют также органы государственной исполнительной власти соответствующего уровня и органы местного самоуправления. Так, на федеральном уровне принимается Генеральное соглашение¹, участником которого является представитель Правительства РФ, а на региональном уровне — представитель Правительства субъекта РФ и т. д.

Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений являются сопутствующими трудовым правоотношениям.

От рассмотренных отличаются *правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях*. Они складываются между работниками, которых представляют только профсоюзы, и работодателями (их представителями). Указанные правоотношения направлены на установление условий труда и применение трудового законодательства, т. е. связаны также с организацией труда и управлением трудом. Но данные правоотношения отличаются от других своим собственным проявлением (самостоятельным существованием).

В ТК (ст. 371) предусмотрено, что работодатель принимает решения, которые могут касаться установления условий труда и применения трудового законодательства с учетом мнения профсоюзного органа. Эти случаи, когда работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа, закреплены в ст. 73, 82, 99, 105, 113, 123, 135 и других статьях ТК.

Наряду с этим в ст. 372 ТК РФ установлено, что работодатель в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором, соглашениями перед принятием локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации. В данной же статье определен порядок учета мнения этого органа, представляющего интересы работников.

ТК предусмотрено, что наряду с получившими прямое закрепление в Кодексе случаями учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, в других законах, иных актах, в коллективном договоре также может устанавливаться учет мнения представительного (профсоюзного) органа при принятии локальных нормативных актов, а также эти акты могут быть приняты по согласо-

¹ Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг.

ванию с представительным органом, если этот порядок предусмотрен в коллективном договоре, соглашении. Кроме того, установлено, что локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые без учета мнения представительного (профсоюзного) органа, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК).

Помимо этого, в ТК предусмотрено участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, согласно п. 2, 3 или 5 ст. 81 ТК, проводится с учетом мотивированного мнения указанного выборного профсоюзного органа. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя определен ст. 373 ТК РФ.

В ТК (ст. 82) также предусмотрено, что в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, поскольку результаты аттестации в принятом решении указанной комиссии могут послужить основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК.

Рассматриваемые правоотношения всегда являются сопутствующими трудовым правоотношениям. У выборного органа первичной профсоюзной организации, например профсоюзного комитета, они возникают с момента его избрания и продолжаются до прекращения его полномочий. Следует иметь в виду, что права профессиональных союзов определены ТК, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Правоотношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя обычно сопутствуют трудовым правоотношениям, но могут им и предшествовать. Вопросы подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования нашли свое закрепление в разд. IX ТК, в гл. 31 и 32. В ст. 198 ТК установлены два вида ученических договоров, заключаемых работодателем — юридическим лицом (организацией): во-первых, с работником данной организации на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а во-вторых, с лицом, ищущим работу. На учеников, согласно ст. 205 ТК РФ, независимо от вида заключенного ученического договора распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Все ученики пользуются трудовыми правами и несут обязанности, в том числе по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка. Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором (ст. 208 ТК). Ученический договор с ра-

ботником данной организации является дополнительным к трудовому договору (ч. 2 ст. 198 ТК).

Содержание рассматриваемого правоотношения составляют права и обязанности одной стороны и корреспондирующие с ними обязанности и права другой стороны. Прежде всего следует выделить обязанности работодателя обеспечить работнику возможность обучения по определенной специальности, квалификации и обязанность работника пройти обучение, овладеть в установленный договором срок необходимой специальностью и проработать в течение срока, определенного в ученическом договоре.

Если при заключении трудового договора его стороны достигли соглашения о повышении квалификации работником до начала работы, то работодатель направляет работника на соответствующий вид обучения. Но чаще всего правоотношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников у данного работодателя возникают между работодателем и работником, т. е. лицами, которые уже состоят в трудовом отношении. Основанием возникновения этих правоотношений служит договор, дополняющий трудовой договор, в связи с чем работник распоряжением работодателя направляется на указанные виды обучения, осуществляемые в различных формах.

Правоотношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию прекращаются в момент окончания обучения.

Правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройству принято рассматривать как единство трех последовательно взаимосвязанных правоотношений: а) между государственным органом службы занятости, выполняющим посредническую функцию органа трудоустройства, и гражданином, заинтересованным в получении работы, обратившимся в указанную службу; б) между органом службы занятости и работодателем; в) между гражданином и работодателем, куда он рекомендован или направлен (в счет установленной квоты) государственным органом службы занятости.

Правоотношения по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства, (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сопутствуют трудовым правоотношениям. Соблюдение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и обеспечение безопасности труда, условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, являются, согласно ч. 2 ст. 22 ТК, важнейшими обязанностями работодателя (его органов управления). Следовательно, в указанных правоотношениях работодателя, их органы управления и должностные лица выступают как обязанные субъекты.

Федеральный государственный надзор за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ осу-

шествуют Федеральная инспекция труда, соответствующие федеральные органы власти, исполняющие функции по надзору в установленной сфере деятельности, и другие органы в соответствии со ст. 353 ТК. Государственному контролю (надзору) посвящена гл. 57 ТК.

Профсоюзам, их органам и создаваемым ими инспекциям предоставлено право осуществления профсоюзного (общественного) контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 и другие статьи ТК). В гл. 58 ТК содержатся статьи о защите трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Все названные органы, уполномоченные осуществлять контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в указанных правоотношениях выступают в качестве управомоченных субъектов.

Содержание указанных правоотношений по контролю (надзору) за соблюдением законодательства об охране труда составляют права и обязанности их субъектов по обеспечению условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

В ходе реализации органами Федеральной инспекции труда и соответствующими федеральными органами исполнительной власти их полномочий, а также при осуществлении профсоюзного (общественного) контроля возникают правоотношения по контролю (надзору) либо общественному контролю за соблюдением трудового законодательства, иных указанных актов. Содержание этих правоотношений составляют действия по восстановлению прав и законных интересов отдельных работников и их коллективов, нарушенных неправомерными действиями работодателя (руководителя и др.), а также в связи с привлечением их к ответственности (ст. 362, 419 ТК).

Правоотношения по рассмотрению трудовых споров, как и сами трудовые споры, подразделяются в зависимости от субъектов (участников) и предмета спора. Трудовые споры разграничиваются на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Сторонами правоотношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров выступают их участники (работник и работодатель) и органы, уполномоченные рассматривать эти споры. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров является КТС, создаваемая по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей, и суд.

Основанием возникновения правоотношения по рассмотрению индивидуального трудового спора является обращение заинтересованного работника с иском (заявлением) в КТС или суд для защиты

нарушенного, по его мнению, права, если работник и работодатель не урегулировали путем переговоров возникшие между ними разногласия. Оно (как неурегулированное разногласие) может перерасти в индивидуальный трудовой спор с момента обращения работника в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС регулируется ТК (ст. 381–390), а в суде — гражданским процессуальным законодательством и лишь частично ТК (ст. 391–397).

Субъектами правоотношений по рассмотрению коллективных трудовых споров являются участники данного спора: работники (коллектив работников) и работодатель (их представители), а также действующие на этапах примирительной процедуры специально создаваемые для разрешения спора органы: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж.

Порядок разрешения этих споров установлен в ТК (ст. 398–418). Забастовка является крайним средством разрешения коллективного трудового спора. В период забастовки стороны спора должны вновь разрешать спор путем применения примирительных процедур в поисках выхода на соглашение.

Указанные правоотношения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются процессуальными правоотношениями, имеют длящийся характер и продолжаются весь период времени рассмотрения этих споров.

Контрольные вопросы и задания

1. Какова система правоотношений трудового права и ее определение?
2. Дайте понятие трудового правоотношения. Каковы присущие ему особенности и характерные признаки?
3. Кто является субъектами трудового правоотношения?
4. Каково содержание трудового правоотношения?
5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них):
 - организации труда и управлению трудом;
 - трудоустройству у данного работодателя;
 - подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
 - социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законода-

- тельство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
 - обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рекомендуемая литература

1. *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948.
2. *Бегичев Б. К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.
3. *Гинцбург Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
4. *Гусов К. Н., Лютов Н. Л.* Международное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2014.
5. *Зайцева О. Б.* Трудовая правосубъектность как правовая категория. Оренбург, 2006.
6. *Иванов С. А.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
7. Комментарий к Конституции Российской Федерации / под ред. В. Д. Зорькина. 2-е изд., пересмотр. М.: Норма, ИНФРА-М, 2011.
8. *Курилов В. И.* Личность. Труд. Право. М., 1989.
9. *Лебедев В. М.* Трудовое право. Проблемы общей части. Томск, 1998.
10. *Лушикова М. В., Лушиков А. М.* Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр «Пресс», 2006.
11. *Лютов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект, 2014.
12. *Маврин С. П.* Современные проблемы общей части трудового права. СПб., 1993.
13. Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011.
14. Права работодателей в трудовых отношениях / Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М.: Эксмо, 2010.
15. *Скобелкин В. Н.* Трудовые правоотношения. М., 1999.
16. Смирнов, О. В. Содержание трудового правоотношения // Труды ВЮЗИ. М., 1978. Т. 56.
17. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: материалы VI Международной науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2010.
18. *Сойфер В. Г.* Проблема развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда. М., 2005.

19. Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения: Материалы VIII Международной конф. / под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2012.
20. Трудовое право России: проблемы теории и практики: межвузовский сборник научных трудов, посвященный 100-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РСФСР, доктора юридических наук, профессора Николая Григорьевича Александрова. М.: Проспект, 2008.
21. *Федин В. В.* Юридический статус работника как субъекта трудового права. М., 2005.

Глава 5

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

Понятие социального партнерства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, его особенности и основные принципы. Система взаимоотношений и формы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения. Порядок заключения коллективного договора, соглашений.

5.1. Понятие социального партнерства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, его особенности и основные принципы

Идеи социального партнерства появились в Западной Европе в конце XIX в. Собственно учение о социальном партнерстве было сформировано в Германии после Второй мировой войны¹.

Сущность отношений социального партнерства вызывала острые дискуссии в трудовом праве в 60-е годы прошлого столетия. Научные споры продолжаются и сейчас, однако преобладающей является точка зрения на социальное партнерство как прогрессивное направление в развитии отношений между трудом и капиталом, позволяющее решать социальные проблемы цивилизованным способом, путем переговоров и взаимных уступок участников отношений социального партнерства.

В настоящее время в российском трудовом праве можно с некоторой долей уверенности утверждать, что создана необходимая правовая база, позволяющая реально воплощать в жизнь идеи социального партнерства. Оно строится на основе обоюдной заинтересованности сторон социального партнерства в повышении эффективности производства, создании безопасных и здоровых условий труда, повышении социальной защищенности работников. Как свидетельствует международный опыт, многие вопросы общественной жизни решаются быстрее, если стороны

¹ Подробнее об этом см.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. М., 2003. Т. 1. С. 274.

изначально ориентируются на сотрудничество, а не на конфронтацию. В этой связи необходимо использовать богатый опыт МОТ, основанной в 1919 г., которой принадлежит решающая роль в утверждении развернутой концепции социального партнерства.

Конвенции и рекомендации МОТ содержат основополагающие начала формирования социального партнерства, минимальные гарантии, обеспечивающие реализацию сторонами социального партнерства субъективных прав. Среди них следует назвать Конвенцию МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948)¹ и Конвенцию МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971)². Наряду с ними Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949)³, а также Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981)⁴, одноименная Рекомендация МОТ № 163 предусматривают международные стандарты, касающиеся коллективных переговоров. Несомненный интерес представляет Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951)⁵, признание которой нашей страной, по своей сути, повлекло реформирование российского трудового законодательства. Создание правовой базы, определяющей взаимодействие сторон в ходе проведения коллективных переговоров, порядок заключения (изменения) коллективных договоров (соглашений), другие вопросы, связанные с коллективными переговорами, заключением коллективных договоров (соглашений). К числу источников правового регулирования отношений по социальному партнерству следует отнести (наряду с международными правовыми актами) прежде всего федеральные законы. Среди них следует выделить Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 22 декабря 2014 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральный

¹ Принята 9 июля 1948 г. (Сан-Франциско), вступила в силу 4 июля 1950 г., ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 278–284.

² Принята 23 июня 1971 г. (Женева), ратифицирована Федеральным законом от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ.

³ Принята 1 июля 1949 г. (Женева), вступила в силу 18 июля 1951 г., ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 6 июля 1956 г. // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960. С. 292–297.

⁴ Принята 19 июня 1981 г. (Женева), вступила в силу 11 августа 1983 г. (для Российской Федерации — 6 сентября 2011 г.), ратифицирована Федеральным законом от 1 июля 2010 г. № 138-ФЗ.

⁵ Рекомендация № 91 принята 29 июня 1951 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. Выпуск № 22–23.

закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 24 ноября 2014 г.) «Об объединениях работодателей».

Возникновение и развитие социального партнерства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в России имеет свои особенности. Надо заметить, что оно получило широкое распространение в период становления рыночной экономики, который характеризуется усилением договорного регулирования трудовых отношений с одновременным снижением роли государства в установлении правил применения наемного труда. В период превалирования императивного способа регулирования трудовых отношений социальное партнерство представляло собой иное явление. Диапазон договорного регулирования отношений был весьма ограничен. Профсоюзы, будучи представителями работников, не имели фактической возможности полноценно влиять на установление договорным способом правил поведения, отличающихся от норм, предусмотренных законом о труде, поскольку все в основном решалось на уровне государственного регулирования¹. На современном этапе государство в части правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений сохранило за собой незначительную функцию. На законодательном уровне оно формирует основы правового регулирования отношений, возникающих по поводу применения наемного труда, определяет границы, в пределах которых стороны самостоятельно вырабатывают нормы (правила поведения) с учетом установленных государством минимальных гарантий прав, свобод и законных интересов их участников. Основные вопросы, конкретизация применения наемного труда, взаимодействие сторон социального партнерства, подлежат установлению на различных уровнях, в том числе договорным способом. В этой связи трудно переоценить значение социального партнерства в нашей стране на современном этапе.

Понятие социального партнерства в сфере труда (далее — социальное партнерство) содержится в норме-дефиниции². В соответствии со ст. 23 ТК под *социальным партнерством* понимается система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями

¹ Следует отметить, что возможности советских профсоюзов были весьма многообразны. В период советской власти профсоюзы зачастую выполняли несвойственную им функцию, например, при осуществлении надзора за соблюдением работодателем трудового законодательства. Их полномочия позволяли не только принуждать работодателя к устранению нарушения, но и привлекать его к административной ответственности в случае выявленного в ходе проверки нарушения трудового законодательства.

² Наряду с этим социальное партнерство признано одним из основных принципов трудового права (ст. 2 ТК). В силу ст. 1 ТК одной из задач трудового законодательства является правовое регулирование отношений, возникающих по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Все это позволяет говорить о социальном партнерстве как о явлении сложном, которое может быть рассмотрено в различных аспектах, в том числе в виде самостоятельного института трудового права.

(представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений¹.

Среди основных элементов данного понятия можно выделить:

1) определенную систему взаимоотношений, составляющих в совокупности анализируемое явление;

2) стороны — его участники, которыми являются работники (представители работников), работодатели (представители работодателей), органы государственной власти, органы местного самоуправления;

3) целевое назначение — обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования отношений, возникающих в ходе применения наемного труда.

Необходимо отметить, что социальному партнерству как системе взаимоотношений присущи определенные особенности, среди которых можно выделить следующие.

Во-первых, такая система представляет собой в первую очередь совокупность *коллективных отношений*, регулируемых нормами трудового права², которые возникают между работодателями (их представителями), работниками (представителями работников), в определенных случаях органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Во-вторых, социальное партнерство представляет собой *многоуровневую систему взаимоотношений*. Законодательство выделяет шесть уровней, на которых выстраиваются такие взаимоотношения: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный (ст. 26 ТК).

Повышение роли и значения социального партнерства на современном этапе, выделение в ТК самостоятельного раздела II, именуемого «Социальное партнерство в сфере труда», позволяют рассматривать социальное партнерство самостоятельным институтом трудового права, составными частями которого являются его субинституты.

К основным принципам социального партнерства, т. е. наиболее существенным, руководящим началам, составляющим сущность социального партнерства, согласно ст. 24 ТК, относятся:

¹ Аналогичное определение понятия «социальное партнерство» содержится в ст. 1 Закона г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в г. Москве».

² В учебной и научной литературе они получили наименование «коллективные трудовые отношения». (См., напр.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: Юрид. фирма «Контакт»; ИНФРА-М, 2014. С. 90). Между тем трудовыми отношениями являются с позиции ст. 15 ТК только индивидуальные отношения, возникающие между работником (индивидуальным) с одной стороны и работодателем с другой.

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Учитывая особенности их закрепления в ТК, можно прийти к ошибочному заключению, что данная норма содержит принципы социального партнерства как института трудового права. Однако это не так. Некоторые из них нельзя признать принципами института трудового права, поскольку они по своим признакам являются общеправовыми принципами. Какие-то из них характерны для трудового права и иных отраслей права. И только определенную часть из них можно с уверенностью признать принципами института трудового права. Например, принцип соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является характерным для всей правовой системы, в том числе для трудового права. Вряд ли данный принцип можно отнести к числу принципов только института трудового права (социальное партнерство) или к принципам трудового права. Необходимость соблюдения законодательства представляет собой принцип законности, который предполагает неуклонное соблюдение закона и выполнение его требований всеми участниками правоотношений.

И тем не менее следует отметить важность закрепления правовых принципов, приведенных в ст. 24 ТК. Значение данной нормы велико потому, что позволяет выделить основополагающие начала, которые, с одной стороны, свойственны социальному партнерству, но, с другой, не являются характерными применительно к трудовым отношениям, основанным на власти и подчинении.

В частности, такой принцип, как равноправие сторон социального партнерства, представляет собой основу построения системы взаимоот-

ношений между коллективными участниками (сторонами социального партнерства). Данный принцип неразрывно связан с принципом свободы коллективных договоров и соглашений, вытекающий из положения, предусмотренного ст. 46 ТК¹. Они предполагают свободу сторон в выборе для обсуждения круга вопросов в сфере применения труда. Регулирование трудовым законодательством коллективных договорных отношений основано на принципах, характерных для договорного права². Для трудового права, регулирующего индивидуальные трудовые отношения, такие принципы не свойственны. Регулирование трудовых отношений основано на иных принципах, например на признании свободы труда, равенства возможностей работников.

Нельзя не заметить, что закрепленные в рассматриваемой норме принципы ориентируют участников социального партнерства на оптимальное выстраивание взаимоотношений, направленных на достижение единой цели — на обеспечение согласования ими противоречивых интересов, выработку взаимоприемлемого решения.

К числу таких принципов можно, например, отнести принцип заинтересованности сторон в договорных отношениях. Действительно, отсутствие заинтересованности в проведении переговоров, взаимных консультаций вряд ли может обеспечить искомый результат — выработку совместного решения, которое отвечало бы интересам сторон. Этим обусловлено наличие принципа заинтересованности. Такие принципы, как уважение сторон, учет интересов, служат основой выбора и позволяют отстаивать сторонам свою позицию, что помогает выстраивать отношения, позволяющие найти взаимоприемлемое решение. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, представляет собой основу проведения переговоров, взаимных консультаций, ориентирует стороны на достаточно широкие возможности. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность принимаемых на себя обязательств, обязательность их выполнения имеют неосценимое значение. Данные принципы позволяют сторонам социального партнерства принимать взвешенные, обдуманные решения.

¹ В силу ст. 46 ТК стороны свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

² Индивидуальные правоотношения (трудовые отношения) построены на противоположных принципах. Так, законодатель признает свободу труда (ст. 2 ТК), но никак не свободу договора (трудового договора). Это предопределено характером трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем, свобода которых в установлении индивидуальных правил поведения на договорном уровне весьма ограничена. Одновременно одним из основных принципов трудового законодательства признается равенство возможностей работников, но никак не «равенство сторон» трудового договора, что обусловлено характером трудовых отношений, построенных на власти и подчинении.

Таким образом, приведенные в ст. 24 ТК основные принципы социального партнерства являются основой осуществления взаимодействия между коллективными участниками в ходе реализации закрепленных за ними прав, необходимых для достижения цели — обеспечения согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования отношений, возникающих в ходе применения наемного труд.

5.2. Система взаимоотношений и формы социального партнерства

В зависимости от субъектного состава (участников) коллективные отношения классифицируются на две группы: двусторонние и трехсторонние (с участием органов государственной власти или органов муниципальной власти). Все социально-трудовые отношения, составляющие в своей совокупности социальное партнерство, выстраиваются на принципах бипартизма и трипартизма¹.

Двусторонние отношения касаются интересов двух социальных групп, поэтому и выстраиваются на принципах бипартизма. В трехсторонних отношениях представляют интересы не только работников и работодателей, но и третьей стороны — государства, выступающего в этих отношениях в лице федеральных органов исполнительной власти, или органов государственной власти субъектов РФ, или органов муниципальной власти. В этой связи такие отношения строятся на принципах трипартизма.

Уровень социального партнерства (уровень, на котором складываются коллективные отношения) служит самостоятельным основанием для классификации всех отношений по социальному партнерству. Выделяют шесть видов таких отношений.

На **федеральном уровне** возникают отношения, в процессе которых устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ. На **межрегиональном уровне** выстраиваются взаимоотношения в пределах двух и более субъектов РФ. Здесь устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на этом уровне. Это предопределено, во-первых, отнесением вопросов регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений к совместному ведению Федерации и ее субъектов (ч. 3 ст. 11, ч. 1 ст. 72 Конституции РФ)², во-вторых, спецификой метода правового регулирования трудовых

¹ Данный принцип выстраивания взаимоотношений выделяется практически всеми представителями науки трудового права.

² Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений предусмотрено ст. 6 ТК.

отношений, которая состоит в сочетании централизованного и децентрализованного регулирования условий применения наемного труда¹.

На *региональном уровне* (в отличие от уровня межрегионального) устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в одном субъекте РФ.

Отраслевой уровень характеризуется тем, что сфера его регулирования ограничена определенной отраслью (отраслями) экономики. Однако это не означает, что на данном уровне установление основ правового регулирования отношений, возникающих в сфере применения наемного труда, ограничено рамками одной отрасли. Нормы, предусмотренные актами социального партнерства, принимаемыми на отраслевом уровне, могут регулировать отношения, возникающие как в определенной отрасли, так и в ряде отраслей экономики².

На *территориальном уровне* устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании.

Локальный уровень предусматривает уровень социального партнерства, на котором устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда. Локальный уровень характеризуется регулированием отношений, ограниченных рамками одной организации (ее структурных подразделений). Это своего рода базовый уровень регулирования отношений, возникающих в пределах одной организации (ее структурных подразделений). Акты (как результат взаимодействия участников социального партнерства на локальном уровне) предусматривают обязательства, принимаемые его сторонами (работниками и работодателем).

В учебной литературе встречается разграничение коллективных отношений, составляющих определенную систему взаимоотношений социальных партнеров, по **их объекту** (т. е. по поводу чего они возникают). Среди них, в частности, выделяют отношения по поводу проведения коллективных переговоров, участия профсоюзов и работодателей в управлении внебюджетными фондами, др.³ Приведенные в данной классификации отношения возникают на самых различных уровнях в зависимости от полномочий сторон социального партнерства, что

¹ Подробнее об этом см. гл. 1 учебника.

² Следует обратить внимание на терминологию, применяемую в трехсторонних соглашениях, заключаемых на отраслевом уровне. Акты (соглашения), регулирующие отношения, возникающие по поводу применения наемного труда в двух и более отраслях экономики, знаменуются межотраслевыми соглашениями — например, Общероссийское межотраслевое соглашение по организациям — производителям никеля и драгоценных металлов на 2014–2017 гг., утвержденное Общероссийским профсоюзом работников производства никеля, кобальта и платиновых металлов, Общероссийским межотраслевым объединением работодателей — производителей никеля и драгоценных металлов 27 октября 2014 г.

³ См.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: Юрид. «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2014. С. 90.

предопределяет наличие определенной системы взаимодействия субъектов коллективных отношений, регулируемых нормами трудового права.

Реализация субъектами социального партнерства прав, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам применения наемного труда, осуществляется в определенных **формах**¹, которых насчитывается всего четыре:

- коллективные переговоры;
- взаимные консультации (переговоры);
- участие работников, их представителей в управлении организацией;
- участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Первые две формы социального партнерства, по сути, представляют собой переговоры, проводимые участниками коллективных отношений на различных уровнях. Однако следует отметить, что приведенные выше формы социального партнерства различаются между собой по ряду признаков.

Коллективные переговоры (как самостоятельная форма социального партнерства) проводятся участниками коллективных отношений, регулируемых нормами трудового права, *в целях* заключения коллективных договоров и соглашений. В этой связи можно утверждать, что *основным целевым назначением* деятельности субъектов социального партнерства в этой области является выработка сторонами согласованного решения по отдельным условиям коллективного договора (соглашения) или по акту в целом. *Результатом* коллективных переговоров, как правило, является двустороннее (трехстороннее) соглашение. Содержанием указанных актов являются условия, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношения. Таким образом, коллективные переговоры представляют собой одну из форм социального партнерства, применение которой направлено на согласование интересов его сторон и заключение коллективного договора (соглашения).

Между тем **взаимные консультации** проводятся *в целях* выявления позиции каждой стороны по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Деятельность в этой области *направлена* на определение интересов, выявление проблем, связанных с применением наемного труда. *Результатом* взаимных консультаций является опре-

¹ В специальной литературе формы социального партнерства рассматривают как способы реализации коллективных трудовых прав. (См.: Лушиников А. М., Лушикова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективные трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. С. 43.

деление четкой позиции каждой стороны, что позволяет в дальнейшем определенным образом согласовать интересы сторон социального партнерства, выработать определенную политику поведения, выстраивания отношений. Другими словами, взаимные консультации представляют собой одну из форм социального партнерства, применение которой позволяет выявить основы противоречивых взглядов на предмет обсуждения, определить позиции сторон социального партнерства, их сильные и слабые стороны, понять интересы, намерения, цели и задачи. Взаимные консультации нередко играют вспомогательную роль, обеспечивая, например, проведение полноценных переговоров при заключении коллективного договора.

Две другие формы социального партнерства представляют собой участие работников, их представителей, различающееся по сфере и форме деятельности (участия) работников. В первом случае работники (их представители) участвуют в управлении организацией, во втором — в разрешении трудовых споров. Нельзя не отметить, что такая форма социального партнерства, как участие работников в управлении организацией, осуществляется на локальном уровне. Отношения между субъектами социального партнерства возникают между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями). Деятельность указанных субъектов ограничивается рамками одной организации (его структурных подразделений).

Реализация права на участие сторон социального партнерства в управлении организацией обеспечена определенными правовыми средствами. Среди них следует выделить права и обязанности сторон, их ответственность, порядок реализации формы участия в управлении организацией.

ТК предусматривает следующие основные формы *участия работников в управлении организацией*:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Перечень основных форм участия работников, предусмотренный ст. 53 ТК, не является закрытым. Помимо указанных в ней форм ТК, федеральными законами могут устанавливаться и иные, дополнительные

формы участия работников в управлении организацией, организация вправе самостоятельно определять формы социального партнерства, в том числе коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В частности, коллективный договор может предусматривать порядок принятия и введения локального нормативного акта, внесения в него изменений по согласованию с профсоюзом, иным представительным органом работников. На практике довольно редко, но встречаются правила, предусматривающие согласование с профсоюзом условий заключаемого с претендентом на работу трудового договора или установление локальным нормативным актом условий труда с согласия первичной профсоюзной организации¹.

Реализация работниками права на участие в управлении организацией осуществляется через их представительные органы. К числу таких органов в первую очередь относятся органы профсоюза. Профсоюзная организация в лице ее выборных органов, на наш взгляд, является наиболее полноценным и эффективным представителем работников с позиции правовой обеспеченности ее деятельности. Вместе с тем отсутствие профсоюза не препятствует работникам осуществлять право на управление организацией. Работники в этих целях по своему усмотрению могут создавать иные представительные органы².

Анализ форм участия работников в управлении организацией позволяет утверждать, что они неодинаковы по объему, содержанию и целевому назначению. Например, *проведение* представительным органом работников *консультаций* с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов представляет собой составляющую (элемент, часть) процедуры *учета мотивированного мнения* представительного органа работников. Среди приведенных форм управления работниками организацией встречаются *формы обеспечительного характера* в силу того, что они обеспечивают возможность работников управлять организацией в иных формах. В частности, *получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников*, обеспечивает возможность обсуждения представительным органом работников планов социально-экономического развития организации или, например, участия работников в разработке и принятии коллективных договоров.

Действительно, отсутствие необходимой информации вряд ли позволит работникам полноценно применить предусмотренные формы управления организацией. Учет мнения представительного органа ра-

¹ Коллективным договором при этом устанавливалась субсидиарная ответственность работодателя и профсоюза за нарушение требований трудового законодательства в ходе применения условий труда работников, определенных таким локальным нормативным актом.

² Подробнее об этом см. разд. 5.3 данного учебника.

ботников или проведение консультаций, внесение предложений по совершенствованию работы организации, обсуждение планов социально-экономического развития организации и др. невозможно в отсутствие надлежащей информации, которой владеет работодатель.

Именно значимость данной формы управления работниками организацией предопределяет закрепление правовых средств, направленных на обеспечение реализации права работников на получение указанной информации как в международных актах, так и в ТК.

Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951) и № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981) устанавливают обязанности работодателя¹ представлять трудящимся по их просьбе информацию о социально-экономическом положении производственного подразделения, необходимую для компетентного ведения переговоров. ТК предусматривает обязанность сторон предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК)².

Учет мотивированного мнения (как форма участия работников в управлении организацией) применяется в случае установления (изменения) условий, предусмотренных локальным нормативным актом (или несколькими). Коллективный договор может предусматривать иные случаи, при которых требуется мотивированное мнение представительного органа работников. Например, коллективным договором может быть предусмотрено участие работников в форме представления мотивированного мнения, подлежащего учету, в случае принятия работодателем по социально значимым вопросам, например, связанных с изменением структуры организации, ее штатной численности, реализацией имущества организации, имеющей социальное назначение (например, детские сады, дома отдыха), если это предусмотрено коллективным договором.

Порядок учета мотивированного мнения представительного органа работников регламентирован ст. 372 ТК³. Соблюдение правил, определяющих случаи и порядок учета мотивированного мнения, имеет огромное значение. В частности, его нарушение (несоблюдение) может повлечь

¹ В Рекомендации МОТ речь идет об обязанности предпринимателей частного и государственного секторов.

² О проблемах осуществления права представительными органами работников и исполнения юридической обязанности работодателем см.: *Люттов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: Науч.-практ. пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012; *Люттов Л. Н.* Конфликт между фундаментальными правами работников и предпринимателей в практике Европейского суда справедливости // Трудовое право. 2008. № 12.

³ Подробнее об этом см. гл. 16 учебника.

за собой признание принятого работодателем решения незаконным, а локального нормативного акта — не подлежащим применению¹.

Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров признают «своеобразной формой социального партнерства»². Работники и работодатели вправе создавать комиссии по трудовым спорам, наделенные полномочиями разрешать индивидуальные трудовые споры с правом принятия решения, обязательного для исполнения спорящими сторонами. Представители работников и работодателя (работодателей) наделены полномочиями участвовать в создании органов, наделенных полномочиями разрешать коллективные трудовые споры³. В соответствии со ст. 23 Закона о профсоюзах в случаях нарушения трудового законодательства профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. Наряду с этим они вправе создавать юридические службы и консультации для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов. Следует отметить, что юридические службы, консультации созданы во многих профсоюзных объединениях и достаточно успешно осуществляют защиту прав работников — членов профсоюзов.

Наряду с формами, предусмотренными ст. 27 ТК, в юридической литературе дополнительно выделяют следующие формы социального партнерства:

- «1) создание на паритетных началах постоянно действующих совещательных, координационных советов;
- 2) участие социальных партнеров в управлении внебюджетными социальными фондами;
- 3) рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профессиональных союзов;
- 4) участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда»⁴.

5.3. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке пред-

¹ См.: Куренной А. М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // СПС «КонсультантПлюс», 2010.

² Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. 3-е изд. С. 118.

³ Подробнее об этом см. гл. 17 учебника.

⁴ Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: Юрид. «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2014. С. 119.

ставителей¹. При этом органы государственной власти также могут выступать стороной социального партнерства в случаях и на условиях, предусмотренных законом.

В силу ч. 2 ст. 25 ТК **органы государственной власти и органы местного самоуправления** являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 25 ТК).

Так, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 10 августа 2005 г. № 500² правом представлять работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне обладают федеральные органы исполнительной власти — подведомственные указанным органам организации. Лица (должности), выступающие представителями работодателя в отношениях с работниками воинских частей и организаций вооруженных сил РФ, определены приказом министра обороны РФ от 29 декабря 2012 г. № 3910³.

Представителями работников в социальном партнерстве являются лица (органы), наделенные полномочиями в установленном порядке представлять интересы работников. К ним относятся профсоюзы и иные представители работников.

В силу ст. 3 Конвенции МОТ № 135 представителями работников являются:

- представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов;
- выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективными договорами и функции которых не включают деятельности, которая признана исключительной прерогативой профессиональных союзов в рассматриваемой стране.

Согласно ст. 29 ТК, представителями работников в социальном партнерстве являются:

- профессиональные союзы и их объединения;

¹ Представители работников и работодателей в социальном партнерстве определены в гл. 4 ТК.

² Постановление Правительства РФ от 10 августа 2005 г. № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне».

³ Приказ министра обороны Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 3910 «О представителях Министерства обороны Российской Федерации, осуществляющих полномочия работодателя в отношении работников воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации» (Документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

- иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов;
- иные представители.

Под *профсоюзом* в соответствии со ст. 2 Закона о профсоюзах понимается добровольное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. *Иной представитель (представительный орган) работников* — это представитель (представители), который может быть выбран на общем собрании (конференции) работников тайным голосованием из числа работников.

ТК устанавливает приоритетное положение профессиональных союзов как основного представителя интересов работников в сфере применения наемного труда (в сравнении с иными представителями работников). В соответствии с ч. 1 ст. 29 ТК иные представители, избираемые работниками, являются альтернативными профсоюзам в предусмотренных законом случаях. Они вправе осуществлять полномочия представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне в двух случаях:

- 1) когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации;
- 2) если ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК¹.

При этом наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий (ч. 2 ст. 31 ТК). Данная норма полностью соответствует положениям, предусмотренным Конвенцией МОТ № 135, в соответствии с которой наличие выборных представителей не может быть использовано для подрыва позиций профессиональных союзов или их представителей. Если на одном предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, при необходимости должны приниматься соответствующие меры для того, чтобы препятствовать изложенной выше ситуации, а также чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями (ст. 5).

Характеризуя правовой статус *профсоюзов*, необходимо отметить, что они всегда выступают в лице своих выборных органов или представителей.

Под *профсоюзным органом* понимается орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или уставом первичной профсоюзной организации. Под первичной

¹ См. ст. 31 ТК.

профсоюзной организацией понимается добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, либо в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, либо у работодателя — индивидуального предпринимателя, действующее на основании устава общероссийского или межрегионального профсоюза либо на основании устава первичной профсоюзной организации, принятого в соответствии с уставом соответствующего профсоюза. В структуре первичной профсоюзной организации могут образовываться цеховые профсоюзные организации, профсоюзные группы или иные структурные подразделения в соответствии с уставом соответствующего профсоюза (ст. 3 Закона о профсоюзах).

Профсоюзным представителем (доверенным лицом) является профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, уставом первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа¹.

Законом распределены полномочия первичной профсоюзной организации (или иных представителей, избираемых работниками) и соответствующих профсоюзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов в зависимости от того, на каком уровне социального партнерства они осуществляют указанные функции.

Условно все представители работников могут быть разделены на две группы:

- на *локальном уровне* интересы работников представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;
- на *всех уровнях социального партнерства (кроме локального)* интересы работников представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. Указанные представители представляют интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, при осуществлении контроля за их выполнением, а также

¹ См. ст. 3 Закона о профсоюзах.

при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Права профсоюзов довольно обширны и неодинаковы, их объем, полномочия профсоюзов зависят от их вида и уровня социального партнерства, на котором они выстраивают отношения по представительству и защите интересов работников. Это обусловлено неодинаковыми целями и задачами, решаемыми профсоюзами на различных уровнях социального партнерства.

В зависимости от сферы деятельности, осуществляемой органами профсоюза, их права можно классифицировать следующим образом:

- *право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников* в установленном законом порядке. В этой области профсоюзы обладают широкими полномочиями. Например, они вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы. Наряду с этим они наделены полномочиями беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав;
- *право профсоюзов на содействие занятости*. Реализация указанного права обеспечена правом профсоюза принимать участие в разработке государственных программ занятости. Возможность ликвидации организации, ее подразделений, изменение форм собственности, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров о соблюдении прав и интересов членов профсоюза. Привлечение и использование в РФ иностранной рабочей силы осуществляются с учетом мнения соответственно общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов или территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов;
- *право профсоюзов на информацию*. Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам. Они также вправе обсуждать полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- иные права, предусмотренные Законом о профсоюзах.

Для осуществления профсоюзами своих полномочий Законом о профсоюзах предусмотрены разнообразные виды объединений, что предусмотрено уровнями социального партнерства. Закон предусматривает следующие виды профсоюзов, их объединений:

- *общероссийский профсоюз* — действующий на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющий не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей, одного или нескольких видов экономической деятельности;
- *общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов* — структура, объединяющая общероссийские профсоюзы, территориальные объединения (ассоциации) организации профсоюзов, действующие на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ;
- *межрегиональный профсоюз* — объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей, одного или нескольких видов экономической деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов РФ.
- *межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов* — объединение, в состав которого входят межрегиональные профсоюзы и (или) территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов, действующие на территориях менее половины субъектов РФ;
- *территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов* — объединение организаций общероссийских, межрегиональных профсоюзов, действующее на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района;
- *территориальная организация профсоюза* — объединение, в состав которого входят члены профсоюза, состоящие в первичных и иных профсоюзных организациях, входящих в структуру одного общероссийского или межрегионального профсоюза, действующее на территории одного субъекта РФ, либо на территориях нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельны, независимы и подчиняются только закону. Они разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, образуют профсоюзные органы и определяют их компетенцию, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия. Уставы первичных профсоюзных организаций, иных профсоюзных организаций, входящих в структуру общероссийских, межрегиональных профсоюзов, и уставы объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов не могут противоречить уставам соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

Правоспособность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, создаваемых в качестве юри-

дического лица, возникает с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц сведений об их создании и прекращается в момент внесения в указанный реестр сведений о прекращении их деятельности. Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в уведомительном порядке. Следует отметить, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Реализация профсоюзами прав (полномочий) направлена на защиту прав, свобод и законных интересов работников (как правило, членов профсоюза)¹.

Другой стороной социального партнерства выступают *работодатели* в лице уполномоченных ими представителей, которые бывают трех видов: представители организации, индивидуального предпринимателя (на локальном уровне); соответствующие объединения работодателей (на всех уровнях, кроме локального); иные представители работодателей.

Представителями работодателей в социальном партнерстве на *локальном* уровне являются:

- руководитель организации;
- работодатель — индивидуальный предприниматель (лично);
- уполномоченные ими лица в соответствии с нормативными правовыми актами (РФ, субъектов РФ и органов местного самоуправления), учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

В юридической литературе представителями работодателя называют его органы², предусмотренные учредительными документами, которые делят на два вида: индивидуальные и коллегиальные. Такая классификация основана на положениях гражданского законодательства, регламентирующего вопросы, связанные с созданием юридических лиц (образованием их органов), к числу которых могут относиться и профсоюзы.

На иных уровнях социального партнерства представлять интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений вправе соответствующие объединения работодателей.

В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого

¹ Подробнее о правах профсоюзов в этой сфере см. гл. 16 учебника.

² См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. М., 2003. Т. 1. С. 255.

(межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) *объединения работодателей*.

Наряду с этим представлять интересы работодателей могут и иные представители. К ним относятся федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления. Представление интересов работодателя такими представителями допускается в отношении организаций, у которых функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления. Другими словами, они представляют интересы таких работодателей, как федеральные государственные учреждения, государственные учреждения субъектов РФ, муниципальные учреждения, иные организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, в следующих случаях:

- при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений;
- при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений;
- при осуществлении контроля за выполнением соглашений;
- при формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности.

В остальных случаях представлять интересы работодателей на всех уровнях выше локального (уровня организации) правомочны только соответствующие объединения работодателей.

Под *объединениями работодателей* понимается социально ориентированная некоммерческая организация, образованная в организационно-правовой форме ассоциации (союза) и основанная на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Правовое регулирование деятельности объединений работодателей осуществляется Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ (ред. от 24 ноября 2014 г.) «Об объединениях работодателей».

Следует отметить, что Конвенция МОТ № 87 предусматривает одинаковые основы формирования объединений как работников, так и работодателей. Работодатели, так же как и работники, вправе создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них. Их деятельность аналогичным образом, как и деятельность профсоюзов, определяется их уставами и не может противоречить действующему законодательству. Так, уставом объеди-

нения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности. Наряду с этим объединения работодателей самостоятельно определяют программу своей деятельности. Они предусматривают своими программами и уставами в соответствии с действующим законодательством осуществление деятельности в сферах социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, профессионального образования, охраны здоровья работников на производстве, содействия занятости населения, социального страхования и иной направленной на решение социальных проблем и развитие гражданского общества деятельности. Объединения работодателей, как и профсоюзы, могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, территориально-отраслевому признакам, что предопределено уровнями социального партнерства. Учитывая это, неудивительно, что виды объединений работодателей некоторым образом схожи с видами профсоюзов, хотя и отличаются от видов профсоюзов (их объединений).

Так, среди них Закон об объединениях работодателей предусматривает следующие объединения:

- *Общероссийское объединение работодателей* — объединение, в которое входят не менее чем три общероссийских отраслевых (межотраслевых) объединения работодателей, а также региональные объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ;
- *Общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей* — объединение, в составе которого на правах членов находятся работодатели отрасли (отраслей) или вида (видов) экономической деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ и (или) с которыми состоит в трудовых отношениях не менее половины общего числа работников этой же отрасли (отраслей) или этого же вида (видов) экономической деятельности;
- *Межрегиональное объединение работодателей* — объединение, в которое входят региональные объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях менее половины субъектов РФ;
- *Межрегиональное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей* — объединение, членами которого являются соответствующие региональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, в совокупности осуществляющие свою деятельность на территориях менее половины субъектов РФ;
- *Региональное объединение работодателей* — объединение, на правах членов в которое входят территориальные объединения работодателей, региональные отраслевые (межотраслевые) объединения

работодателей, территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, иные некоммерческие организации, объединяющие субъектов предпринимательской деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях не менее одной четвертой части муниципальных образований соответствующего субъекта РФ (за исключением городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя), или не менее 25 работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории соответствующего субъекта РФ;

- *Региональное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей* — объединение, в которое входят соответствующие территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей и (или) работодатели этой же отрасли (отраслей) или этого же вида (видов) экономической деятельности, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего субъекта РФ;
- *Территориальное объединение работодателей* — объединение, в которое входят территориальные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей и (или) работодатели, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования;
- *Территориальное отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей* — объединение, в которое входят работодатели отрасли (отраслей) или вида (видов) экономической деятельности, осуществляющие свою деятельность на территории соответствующего муниципального образования.

Наряду с данными видами объединений работодателей выделяются *региональные объединения работодателей городов федерального значения Москвы, Санкт-Петербурга и Севастополя*. Они представляют собой объединения, в которые входят территориальные объединения работодателей, региональные отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, иные некоммерческие организации, объединяющие субъектов предпринимательской деятельности, которые в совокупности осуществляют свою деятельность на территориях не менее половины административных округов города федерального значения Москвы, города федерального значения Санкт-Петербурга, города федерального значения Севастополя.

Принципы деятельности объединений работодателей также аналогичны принципам деятельности профсоюзов, основанной на добровольности, самостоятельности и независимости. Работодатели (их объединения) вступают в объединения и выходят из него на основе добровольно принятого ими решения. Они самостоятельно определяют цели, виды и направления своей деятельности. При этом их взаимодействии с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических

отношений осуществляется на основе принципов социального партнерства. Объединения работодателей, так же как и профсоюзы (их объединения), осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений). При этом запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность объединений работодателей, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей, установленных международными договорами РФ, иными нормативными правовыми актами РФ. Порядок взаимодействия объединений работодателей определяется ими в соответствии с их уставами, решениями органов управления объединений работодателей.

Правовой статус объединений работодателей во многом схож с профсоюзами. Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в порядке, установленном для регистрации юридических лиц.

Несмотря на общие черты объединений работодателей и профсоюзов, между ними все же имеются различия, которые следует иметь в виду.

В отличие от регистрации профсоюзов, которая осуществляется в уведомительном порядке, регистрация объединения работодателей осуществляется в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ (ред. от 31 декабря 2014 г.) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

Объединения работодателей имеют равные с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти права на паритетное представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством РФ. В частности, они имеют право:

- выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;
- наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;
- вносить в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, затрагивающим права и охраняемые законом интересы работодателей, участвовать в разработке указанных нормативных правовых актов;
- принимать в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, участие в фор-

мировании и реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

- проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;
- получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением.

Вместе с тем, в отличие от профсоюзов, которые вправе в отдельных случаях, предусмотренных законом, защищать интересы не только своих членов, но и других работников, которые таковыми не являются, объединения работодателей создаются исключительно в целях защиты и представления интересов своих членов. Они вправе представлять и защищать права и охраняемые законом интересы *членов объединения работодателей*, а также работодателей — членов объединений работодателей, входящих в данное объединение работодателей, и субъектов предпринимательской деятельности, объединенных в некоммерческие организации, входящие в данное объединение работодателей, в случаях и в порядке, которые установлены уставами объединений работодателей.

5.4. Органы социального партнерства

Органами социального партнерства являются создаваемые на равноправной основе на всех его уровнях органы, призванные обеспечивать регулирование социально-трудовых отношений, состоящие из полномочных представителей сторон социального партнерства.

Среди них прежде всего выделяют комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которые создаются (могут создаваться) на всех уровнях социального партнерства, учитывая свойственную ему многоуровневую систему.

На *федеральном уровне* образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее — РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с федеральным законом.

На *уровне субъекта РФ* могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

На *территориальном уровне* могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятель-

ность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На *отраслевом (межотраслевом)* уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. При этом следует иметь в виду, что данные комиссии могут образовываться как на федеральном, так и на межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

На *локальном уровне* образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Органы социального партнерства бывают двух видов: *трехсторонние* и *двухсторонние* (в зависимости от их состава).

Например, комиссия, формируемая на уровне субъекта РФ, представляет собой трехстороннюю комиссию, в состав которой входят три представителя социальных партнеров (участников коллективных отношений). Ее членами являются с одной стороны представители объединений профсоюзов субъекта РФ, с другой — представители объединений работодателей субъекта РФ, с третьей — представители Правительства субъекта РФ (иного исполнительного органа субъекта РФ). Так, сторонами Трехсторонней комиссии Санкт-Петербурга по регулированию социально-трудовых отношений могут быть с одной стороны Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, с другой — Ленинградская (Санкт-Петербургская) федерация профсоюзов, с третьей — Администрация Санкт-Петербурга.

Следует отметить, что комиссия, создаваемая на локальном уровне, состоит из представителей работников с одной стороны и представителей работодателей с другой. Представители органов исполнительной власти в ее состав не входят по вполне объективным причинам.

В зависимости от целевого их назначения органы социального партнерства можно разделить на *постоянно действующие* и *временного характера*. Трехсторонняя комиссия на уровне субъекта РФ (например, Московская трехсторонняя комиссия) создана как постоянно действующий орган социального партнерства, в то время как комиссия в отдельно взятой организации, ее структурном подразделении может создаваться на определенное время. Например, для ведения переговоров по подготовке проекта коллективного договора, его заключения создается комиссия из представителей работников и работодателей на период проведения данной работы. Вместе с тем на локальном уровне могут быть образованы и постоянно действующие двухсторонние органы социального партнерства. Например, комитет (комиссия) по охране труда может быть создан по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители

выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (ч. 1 ст. 218 ТК).

РТК представляет собой постоянно действующий трехсторонний орган социального партнерства, членами которого являются с одной стороны представители общероссийских объединений профсоюзов, с другой стороны представители общероссийских объединений работодателей, с третьей — представители Правительства РФ. Она создается в целях регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов сторон. Среди актов, регламентирующих деятельность РТК, следует в первую очередь выделить Конституцию РФ и законодательные акты, такие как Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ (ред. от 12 декабря 2014 г.) «О Правительстве Российской Федерации», Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», Закон о профсоюзах, Закон об объединениях работодателей.

РТК самостоятельно разрабатывает и утверждает регламент работы комиссии, определяет порядок подготовки проекта и заключения генерального соглашения. Представительство общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ в составе сторон РТК определяется каждым из них самостоятельно с соблюдением законодательства РФ, регулирующего их деятельность и деятельность РТК, а также уставами соответствующих объединений.

Перед РТК стоят следующие задачи:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ (далее — генеральное соглашение);
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;
- распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности РТК;

- изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках РТК консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Для выполнения поставленных задач РТК наделена определенной компетенцией. Она вправе:

- проводить с федеральными органами государственной власти консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;
- вносить в федеральные органы государственной власти предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений;
- согласовывать интересы сторон социального партнерства при разработке проекта генерального соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений РТК;
- взаимодействовать с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, их реализации;
- контролировать выполнение принятых РТК решений;
- участвовать в:
 - подготовке разрабатываемых Правительством РФ проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений,
 - предварительном рассмотрении законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания РФ,
 - в проводимых общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и федеральными органами государственной власти заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;
- участвовать в проведении общероссийских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке.

Для осуществления своих полномочий РТК вправе:

- запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах;

- получать от федеральных органов исполнительной власти информацию о социально-экономическом положении в РФ и ее субъектах, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативные правовые акты РФ, а также проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений; приглашать для участия в своей деятельности представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами РТК, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;
- создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов.

РТК самостоятельно организует и осуществляет свою деятельность. Материально-техническое и организационное обеспечение деятельности РТК осуществляется Аппаратом Правительства РФ в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229 (в ред. от 22 июня 2004 г.) «О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Для обеспечения деятельности РТК создан секретариат РТК, который выполняет организационно-техническую работу, обеспечивая, например, подготовку материалов, необходимых для работы РТК, привлечение ученых и специалистов на заседания рабочих групп, проведение консультаций. Руководство данным секретариатом осуществляет координатор РТК, назначаемый Президентом РФ. Не являясь членом РТК, он организует и координирует всю работу РТК, а также утверждает состав рабочих групп, оказывает содействие в согласовании позиций сторон, подписывает регламент РТК, планы ее работы и решения РТК. Он же председательствует на ее заседаниях.

Следует напомнить, что РТК состоит из представителей трех сторон социального партнерства, деятельность каждой из трех ее сторон обеспечивают координаторы, избираемые (назначаемые¹) каждой стороной (координатор, представляющий общероссийские объединения профсоюзов, координатор, представляющий общероссийские объединения работодателей, и координатор, представляющий интересы Правительства РФ). Именно они, координаторы каждой стороны, вносят координатору РТК предложения по планам работы РТК, повесткам ее заседаний, др.

Структура РТК и система выстраивания отношений между членами РТК, координаторами довольно четкая и разумная.

¹ Назначается Правительством РФ координатор третьей стороны, представляющий интересы Правительства — федерального органа исполнительной власти.

В целях обеспечения четкого взаимодействия РТК с федеральным исполнительным органом власти, призванным обеспечивать решение важных вопросов в применении наемного труда, занятости населения, приказом Минздравсоцразвития РФ¹ утвержден Порядок организации взаимодействия Минтруда России с РТК, который определяет взаимные обязательства по обеспечению работы РТК и участию в ее деятельности Минтруда России.

Трехсторонние комиссии созданы и успешно работают на других уровнях социального партнерства. Среди них можно отметить Московскую трехстороннюю комиссию, созданную на уровне субъекта РФ в соответствии с законом г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в г. Москве».

Она сформирована Правительством Москвы, объединениями профсоюзов Москвы, объединениями работодателей Москвы из равного количества представителей каждой из сторон, не превышающего 15 человек, уполномоченных Правительством Москвы, объединениями профсоюзов Москвы, объединениями работодателей Москвы. Трехсторонняя комиссия осуществляет свои функции в соответствии с Положением о Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Регламентом работы Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (утверждена постановлением Правительства Москвы от 28 декабря 2004 г. № 920-ПП (ред. от 26 апреля 2011 г.)).

Постановлением администрации городского округа Троицк в Москве от 26 декабря 2012 г. № 903 утверждены Положение о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городском округе Троицк (далее — комиссия) и Регламент ее работы. Данным документом утвержден ее состав и назначен координатор комиссии².

В соответствии с указанными актами комиссия является постоянно действующим органом, обеспечивающим социальное партнерство в городском округе Троицк. Она состоит из равного числа представителей администрации городского округа, профсоюзов и работодателей

¹ Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13 мая 2005 г. № 336 (ред. от 4 декабря 2008 г.) «Об утверждении Порядка организации взаимодействия Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений» (Документ не был опубликован) // СПС «КонсультантПлюс».

² Постановление администрации городского округа Троицк в г. Москве от 26 декабря 2012 г. № 903 «О создании трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городском округе Троицк» (вместе с Положением о трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городском округе Троицк, Регламентом работы трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в городском округе Троицк) // Городской ритм. 2013. 17 янв. № 1 (Специальный выпуск).

городского округа. Представители самостоятельно выделяются каждой стороной в пределах пяти человек от каждой стороны. Создание комиссии и замена ее членов осуществляются постановлением администрации городского округа Троицк на основании решений, принимаемых сторонами.

Работа комиссии, ее деятельность осуществляются в соответствии с планом работы, утвержденным координаторами сторон с учетом необходимости решения неотложных вопросов. Координатор комиссии принимает решение о созыве комиссии, проводит ее заседания. Комиссия созывается не реже одного раза в полугодие. Подготовку необходимых материалов по вопросам, выносимым на рассмотрение комиссии, и выработку согласованных решений обеспечивают постоянные и временные рабочие группы, создаваемые комиссией из числа представителей ее сторон. Заседание комиссии правомочно при наличии не менее половины членов комиссии от каждой из сторон.

В целях согласования интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений федеральные органы государственной власти, органы государственной власти РФ и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35.1 ТК). Следует отметить, что ТК предусматривает особенности правового регулирования отношений по социальному партнерству, в том числе и для случаев, когда по каким-либо причинам на соответствующем уровне такие комиссии не образованы. Указанные государственные органы и органы местного самоуправления обязаны обеспечивать условия для участия соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов и объединений работодателей) в разработке, обсуждении проектов нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

На локальном уровне представители работников и работодателей образуются двусторонние комиссии. Они создаются для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения. При этом нельзя забывать об иных органах, формируемых на принципах социального партнерства. Например, на локальном уровне социального партнерства создается примирительная комиссия в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (402 ТК).

Результаты работы трехсторонних органов социального партнерства бывают самые различные. Например, заключением сторонами социального партнерства коллективного договора или соглашения завершается работа комиссии, созданной на определенном уровне социального партнерства.

5.5. Коллективные договоры, соглашения

Под *коллективным договором* понимается *правовой акт*, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК).

Коллективный договор, равным образом как соглашение (включая трехстороннее соглашение), рассматривается как *результат социального партнерства*. В этом смысле коллективный договор (соглашение) представляет собой акт, содержащий определенные договоренности, достигнутые сторонами по вопросам применения наемного труда в процессе коллективных переговоров, и зафиксированные в нем условия, представляющие собой правила поведения лиц, не являющихся стороной данного договора.

Наряду с этим коллективные договоры (соглашения) являются разновидностью *источников трудового права*, т. е. представляют собой определенную форму, содержащую нормы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с трудовыми отношения. Это не позволяет признать коллективный договор обычной гражданско-правовой сделкой, содержанием которой являются обязательства сторон, но никак не общеобязательные правила поведения. В отличие от других договоров коллективный договор в силу своей нормативности распространяет действие не только на непосредственных его участников, но и на тех работников организации, которые не имели прямого отношения к его разработке и одобрению.

Коллективный договор можно рассматривать также как *субинститут трудового права*, поскольку совокупность правовых норм, регулирующих коллективные договоры и соглашения, порядок их заключения, ведения переговоров, представляет собой составляющую института трудового права, именуемого социальным партнерством.

В учебной литературе коллективный договор называют также *разновидностью локального нормативного акта*. Это утверждение представляется спорным. Оно основано на наличии признаков, одинаково характерных как для коллективного договора (соглашения), так и для локального нормативного акта.

Например, как коллективный договор, так и локальный нормативный акт содержат нормативные положения, т. е. общеобязательные правила поведения, установленные сторонами в пределах их компетенции. И коллективный договор, и локальный нормативный акт можно в одинаковой степени рассматривать как результат социального партнерства. Они могут быть признаны характерными источниками трудового права. Положения, закрепленные в них, одинаково ограничены и действуют в пределах одной организации (ее структурного подразделения).

Тем не менее коллективный договор вряд ли можно признать разновидностью локального нормативного акта по следующим причинам.

Коллективный договор является *правовым актом* и представляет собой прежде всего договор, *заключаемый сторонами* — работниками и работодателями в лице уполномоченных представителей. Между тем локальный нормативный акт — *работодательский акт*. Он принимается в *одностороннем порядке* работодателем с соблюдением установленного порядка. Участие второй стороны социального партнерства в принятии локального нормативного акта в сравнении с заключением коллективного договора довольно ограничено: она вправе изложить мотивированное мнение по проекту, подготовленному работодателем, и в дальнейшем (если работодатель не согласится с мнением представителей работников) воспользоваться предусмотренными законом средствами защиты¹. Таким образом, неодинаковым является *порядок разработки и принятия* сравниваемых документов.

Коллективный договор в сравнении с локальным нормативным актом имеет большую *юридическую силу*. В силу ст. 8 ТК локальный нормативный акт не может содержать условия, ухудшающие положение работников в сравнении с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Нельзя не отметить, что условия коллективного договора могут предусматривать порядок принятия локального нормативного акта, отличающийся от установленного ст. 8 ТК.

Срок действия коллективного договора всегда ограничен² и не может превышать установленного законом. Действие локального нормативного акта по общему правилу не ограничено каким-либо периодом времени.

По содержанию коллективный договор также отличается от локального нормативного акта. Как любой договор, коллективный договор в отличие от локального нормативного акта содержит не только нормативные положения, но и определенные обязательства сторон, его заключивших.

Как известно, содержанием коллективного договора (как любого договора) является совокупность его условий. В силу ст. 41 ТК структура и содержание коллективного договора определяются самостоятельно сторонами. Приведенная норма содержит приблизительный перечень условий (обязательств), которые могут быть включены в его содержание. Она лишь некоторым образом ориентирует стороны социального партнерства по кругу вопросов, которые могут быть предметом обсуждения, могут быть включены в содержание коллективного договора с учетом финансово-экономического положения работодателя. Так, в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя

¹ Подробнее об этом см. гл. 16 учебника.

² В учебной литературе коллективный договор получил название акта срочного действия. См.: Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. С. 127.

по вопросам, касающимся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, компенсаций и льгот, обучения, охраны труда и др.

Закон предоставляет сторонам социального партнерства широкие возможности в выборе вопросов при установлении определенных правил поведения, ограничивая их пределами компетенции. Стороны коллективного договора не вправе устанавливать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК).

Все условия коллективного договора могут быть разделены на две большие группы:

- *нормативные;*
- *обязательственные*¹.

Для них одинаково характерны единые признаки, среди которых можно выделить следующие: они устанавливаются соглашением сторон, обязательны для исполнения сторонами договора, их неисполнение (ненадлежащее исполнение) служит основанием юридической ответственности.

Несмотря на наличие общих признаков, они значительно отличаются друг от друга.

Нормативными являются условия, содержащие правовые нормы. Они устанавливают определенные правила поведения, обязательные для всех или определенной группы работников и действующие в течение всего срока действия коллективного договора. Например, к нормативным условиям можно отнести условия, устанавливающие оплату труда, режим рабочего времени и времени отдыха, определенные гарантии, определяющие основание и порядок их реализации, др.

Обязательственные условия коллективного договора (в отличие от нормативных) представляют собой разовые обязательства (обязательство), которые, как правило, принимает на себя работодатель. Такое условие прекращается (прекращает свое действие) исполнением содержащегося в нем обязательства. Эти особенности предъявляют к содержанию обязательственного условия (его оформлению, согласованию) несколько иные требования. В частности, такое условие должно устанавливать срок, порядок исполнения принятого обязательства и лицо, ответственное за его исполнение.

Следует отметить, что есть все основания среди нормативных условий коллективного договора выделить *информационные условия*. Они,

¹ Встречаются иные классификации, которые предусматривают три и четыре вида условий. Так, дополнительно к ним выделяют информационные и организационные условия.

так же как и нормативные условия, представляют собой определенные правила поведения, обязательные для работников (группы работников), действуют в течение всего срока действия коллективного договора. Однако от нормативных условий общего типа они отличаются тем, что при этом соглашением сторон не устанавливаются новые правила поведения, они заимствуются из другого источника и без какого-либо изменения (дополнения) включаются в содержание коллективного договора¹. Стороны в этом случае договариваются об одном: переносить или не переносить без изменений и дополнений норму, предусмотренную иным актом (документом).

Если же норма, предусмотренная нормативным актом или соглашением, дорабатывается (в том числе незначительно) соглашением сторон, то такое условие информационным не является. Это нормативное условие, поскольку стороны договора, уточнив правило поведения, создали новое, отличающееся от имеющегося в ином документе.

Сторонами коллективного договора выступают работники в лице их полномочных представителей с одной стороны и работодатель, представляемый руководителем организации или иным полномочным лицом, с другой стороны. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель соответствующего подразделения или иное лицо, наделенное необходимыми полномочиями руководителем организации.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, индивидуального предпринимателя, т. е. на всех тех, кто состоит с данным работодателем в трудовых отношениях независимо от того, являются ли они членами профсоюза, подписавшего коллективный договор, или нет, относятся ли они к штатным или внештатным работникам, совместителям, надомникам, работникам дистанционного труда и т. п. Действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении, распространяется на всех работников этого филиала, структурного подразделения.

Подписанный сторонами коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо с даты, предусмотренной его условиями. Он сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор

¹ Информационное условие может быть включено в содержание коллективного договора в виде отсылочной нормы, т. е. со ссылкой на источник, из которого заимствована норма.

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации, а также в случае ее реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации и реорганизации. В случае реорганизации или смены формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Соглашение представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Как и коллективный договор, соглашение является результатом взаимодействия сторон социального партнерства, его действие также ограничено определенным сроком. Оно вступает в силу с момента подписания его сторонами или днем, предусмотренным соглашением.

В зависимости от уровня, на котором заключается соглашение, оно может быть:

- генеральным,
- региональным, межрегиональным,
- территориальным,
- отраслевым, межотраслевым.

Оно может быть как трехсторонним, так и двусторонним. Как правило, генеральное, региональное соглашения заключаются между тремя социальными партнерами: помимо представителей работников и работодателей в них участвуют исполнительные органы власти соответствующего уровня. Двусторонними могут быть соглашения при наличии договоренности по этому поводу сторон, участвующих в коллективных переговорах. Исключение составляют соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов. Они всегда трехсторонние — заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

Содержание соглашения представляет собой совокупность условий, которые могут быть декларативными, рекомендательными, разрешающими (дозволяющими), запрещающими и обязывающими. Содержание соглашения (его условия) во многом зависит от его разновидности. В зависимости от уровня, на котором заключается соглашение, ограничена сфера применения его условий, регулирующих социально-трудовые отношения.

Так, генеральное соглашение, заключенное между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями рабо-

тодателей и Правительством РФ, определяет основные направления социально-экономической политики на территории РФ. Оно является основой для разработки и заключения отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений¹. Региональное соглашение устанавливает определенные направления развития социально-экономических отношений соответствующего региона.

Естественно, указанные соглашения содержат условия декларативного характера, определяющие экономическую политику России, соответствующего региона, формирующие направления взаимодействия социальных партнеров соответствующего уровня. Наряду с этим они определяют проведение совместных мероприятий, направленных на достижение поставленных соглашениями целей. Такие соглашения составляют основу для дальнейшего взаимодействия сторон социального партнерства иных уровней. Обеспечивается единство системы существующих взаимосвязей социальных партнеров, формирующихся на различных уровнях.

Органы исполнительной власти соответствующего уровня принимают самое непосредственное участие в реализации соглашений, заключенных с их участием, планируя и организуя их выполнение и контроль. В частности, Правительство РФ разработало и утвердило план мероприятий по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг., который представляет собой перечень мероприятий и программ с определением ответственных субъектов за результаты их осуществления².

Содержанием иных соглашений (например, заключаемых на отраслевом уровне) являются условия, устанавливающие особенности применения труда в данной отрасли, например регулирование вопросов оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, др.

Так, например, в силу п. 3.3.13 отраслевого соглашения, заключенного в системе Росморречфлота³, запрещается увольнение по сокраще-

¹ См., например, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 гг.

² См.: Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2014 г. № 2585-р «О плане мероприятий Правительства Российской Федерации по реализации Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 гг.» // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Отраслевое соглашение по подведомственным Росморречфлоту федеральным учреждениям и федеральным государственным унитарным предприятиям в сфере морского транспорта РФ на 2012–2014 гг. (ред. от 09.12.2014). Соглашение действует по 11 декабря 2017 г. включительно // СПС «КонсультантПлюс».

нию численности работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

Следует отметить, что данный уровень социального партнерства также предполагает определение взаимодействия их сторон. Так, приведенный документ содержит условия, которыми зафиксированы достигнутые в результате переговоров сторонами договоренности. В частности, стороны пришли к соглашению о необходимости разработки и реализации единой социально-экономической политики в отрасли, совершенствованию социально-трудовых отношений посредством заключения соглашения о социальном партнерстве и создания постоянно действующей комиссии по координации практических действий по реализации обязательств по соглашению о социальном партнерстве и по отраслевому соглашению, заключенному его сторонами.

Следует отметить, что круг субъектов, на которых распространяется действие соглашения, определен положениями ТК.

Порядок распространения действия соглашений на работодателей, предусмотренный ст. 48 ТК, можно разделить на две группы:

- общий порядок;
- особый (дополнительный) порядок.

Общий порядок предусматривает распространение действия соглашения в отношении:

- работодателя, являющегося членом объединения работодателей, заключившего соглашение, в том числе работодателя, вступившего в объединение работодателей в период действия соглашения¹;
- работодателя, являющегося членом объединения работодателей, иной некоммерческой организации, входящей в объединение работодателей, заключившей соглашение;
- работодателя, не являющегося членом объединения работодателей, заключившего соглашение, но уполномочившего указанное объединение участвовать от его имени в коллективных переговорах и заключить соглашение;
- работодателя, который присоединился к соглашению после его заключения;
- органов государственной власти и органов местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств;
- работодателя, который является государственным органом или органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением, государственным или муниципальным унитарным предприятием, при условии если соглашение заклю-

¹ В соответствии с ч. 3 ст. 48 ТК прекращение работодателем членства в соответствующем объединении работодателей не освобождает его от выполнения соглашения, заключенного в период его членства.

чено от его имени уполномоченным государственным органом или органом местного самоуправления.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого такое соглашение действует.

Если в отношении работника действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работника.

Особый (дополнительный) порядок определяет случаи распространения действия соглашений на иных работодателей, отсутствующих в приведенном выше перечне. Данный порядок характеризуется своеобразными признаками. Во-первых, он касается исключительно отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне и опубликованных в установленном законом порядке. Во-вторых, он касается работников, не участвовавших в заключении соглашения. В-третьих, он характеризуется наличием определенных взаимодействий сторон социального партнерства (особой процедуры по присоединению к соглашению). В-четвертых, применяется при наличии особых условий, предусмотренных законом.

После опубликования соглашения работодателям, не участвовавшим в заключении соглашения, может быть предложено присоединиться к данному соглашению. Такое предложение может сделать руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере труда, на основании предложения, поступившего от сторон отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне. Предложение о присоединении к соглашению подлежит официальному опубликованию в установленном порядке с обязательным указанием сведений о регистрации соглашения и об источнике его опубликования.

На работодателя, не представившего в установленный срок в федеральный орган исполнительной власти, предложивший присоединиться к соглашению, письменный отказ от присоединения к нему, действие соглашения автоматически считается распространенным с момента официального его опубликования. Срок, в течение которого работодатель вправе направить письменный отказ от присоединения к отраслевому соглашению, составляет 30 календарных дней.

Законом предусмотрены определенные требования к оформлению письменного отказа работодателя от присоединения к соглашению.

Согласно ст. 48 ТК, работодатель вправе принять такое решение с учетом мнения, сформулированного выборным органом первичной профсоюзной организации в ходе проведения работодателем консультаций. Порядок их проведения законом не определен. Однако письменный отказ от присоединения к отраслевому соглашению в указанный выше федеральный орган исполнительной власти подлежит направлению

одновременно с приложением протокола консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При получении письменного отказа работодателя федеральный орган исполнительной власти вправе пригласить представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации для проведения консультаций с участием представителей сторон отраслевого соглашения. Представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, а также представители сторон отраслевого соглашения обязаны принять участие в консультациях, проводимых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере труда.

Новеллой ТК следует признать возможность временного приостановления действия отдельных положений заключенного на определенном уровне соглашения, что подлежит установлению его условием (условиями).

Причиной временного приостановления действия отдельных положений соглашения могут служить обстоятельства экономического, технологического, организационного характера, препятствующие (делающими невозможным) выполнению принятых на себя обязательств, их реализации.

Порядок приостановления действия отдельных условий соглашения предусмотрен ч. 7 ст. 48 ТК, согласно которой право обратиться в письменном виде к сторонам соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении отдельных его положений принадлежит работодателю и выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представителю (представительному органу) избранному работниками в установленных ТК случаях. Порядок оформления решения о приостановлении действия соглашения не регламентирован законом, поэтому предполагается, что он должен быть определен самостоятельно сторонами указанного соглашения.

5.6. Порядок заключения коллективного договора, соглашений

Порядок заключения коллективного договора или соглашения предусматривает несколько этапов:

- *подготовительный*, включающий инициирование проведения переговоров по заключению коллективного договора (соглашения), создание комиссии, ее утверждение;
- *переговорный*, включающий проведение взаимных консультаций, урегулирование разногласий в ходе выработки сторонами единой позиции по договору (его условиям);
- *заключительный* — включающий выработку сторонами взаимоприемлемого решения, его формулирование и включение в проект

договора (соглашения), подписание коллективного договора и его регистрацию (в случаях, предусмотренных законом, его официальное опубликование) в установленном порядке.

Согласованному принятию решений в сфере социально-трудовых отношений между представителями сторон социального партнерства способствуют коллективные переговоры. В гл. 6 ТК, посвященной коллективным переговорам, определяются их механизм, сроки, порядок ведения и другие вопросы. В истории трудового права России впервые уделено достойное внимание столь важной процедуре. В 1981 г. были приняты Конвенция МОТ № 154 «О коллективных переговорах» и Рекомендация МОТ № 163, которые содержат специальные положения относительно содействия коллективным переговорам. Предполагается, что для этого должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям. Они направлены на то, чтобы коллективные переговоры были бы возможны для всех предпринимателей и категорий трудящихся в отраслях деятельности, предусмотренных Конвенцией, и постепенно распространялись бы на все вопросы, входящие, согласно Конвенции, в сферу коллективного договорного регулирования¹.

Первый этап (подготовительный) начинается с инициирования переговоров, направленных на заключение коллективного договора или соглашения. Инициатором переговоров может выступить любая из сторон, направив другой стороне предложение в письменной форме. На практике инициативу по ведению коллективных переговоров обычно проявляют представители работников, но иногда к этому решению работодателя подталкивают нормы, например, налогового законодательства, и тогда он также может выступить инициатором. Представители стороны, получившие такое предложение, обязаны вступить в коллективные переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Для этого они должны инициатору проведения коллективных переговоров направить в письменном виде ответ, в котором необходимо указать представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Комиссия по проведению переговоров, формируемая в этих целях на локальном уровне, обычно является временной, т. е. создаваемой на период проведения переговоров.

Моментом начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа. Это очень важно, поскольку срок проведения переговоров по заключению коллективного договора ограничен и не может превышать трех месяцев.

На локальном уровне при заключении коллективного договора представлять интересы работодателя могут руководитель, индивидуальный

¹ Резюме международных трудовых норм. Женева, 1988. С. 6–9.

предприниматель и уполномоченные на то лица. Представлять интересы работников для участия в заключении коллективного договора (его изменения) вправе первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. При этом законом установлены правила, позволяющие максимально задействовать в участии по разработке и согласованию условий коллективного договора все первичные профсоюзные организации, максимально обеспечив представительство интересов работников независимо от их членства в той или иной профсоюзной организации.

Так, если в организации создана первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, то именно она вправе по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. Если в организации создано две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, то они вправе создать единый представительный орган для ведения переговоров. Такой орган формируется по решению выборных органов первичных профсоюзных организаций на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. В этом случае право выступить с инициативой и направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников принадлежит созданному единому представительному органу.

Когда ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя, в том числе и первичные профсоюзные организации (в совокупности), пожелавшие создать единый представительный орган, право принять решение принадлежит общему собранию (конференции) работников.

Именно общему собранию (конференции) предоставлено право тайным голосованием определить первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа дается поручение направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. Если такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров первичная профсоюз-

ная организация или единый представительный орган (представитель) работников, созданный в установленном порядке, обязаны известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя. Более того, в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа. Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начинаются без их участия. При этом в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, сохраняется право направить своих представителей в состав единого представительного органа.

Если представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Когда мероприятия по заключению (изменению) коллективного договора проводятся в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, работодатель наделяет необходимыми полномочиями руководителя этого подразделения или иное лицо в соответствии с ч. 1 ст. 33 ТК. При этом правом представлять интересы работников наделяется представитель работников этого подразделения, определяемый в соответствии с общими правилами, предусмотренными для ведения коллективных переговоров в организации в целом.

В любом случае не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников следующими субъектами:

- лицами, представляющими интересы работодателей,
- организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями,
- органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями¹.

Состав комиссии, сформированной на локальном уровне, как правило, утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Это обусловлено в том числе необходимостью предоставления членам комиссии, специалистам, экспертам, участвующим в переговорах, установленных законом гарантий.

Таковыми гарантиями, в частности, являются:

- освобождение от основной работы на время переговоров на срок, определяемый сторонами, не более трех месяцев в течение года;

¹ Исключение составляют случаи, предусмотренные ТК.

- сохранение за работниками, участвующими в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, среднего заработка на весь период отстранения их от работы в связи с проведением переговоров;
- компенсация всех затрат, связанных с участием в переговорах, в порядке, установленном законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением.

Кроме того, представители работников в период переговоров не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за проступки, когда ТК или иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Второй этап (*переговорный*) представляется основным и наиболее длительным по времени его проведения. На этом этапе разрабатывается проект коллективного договора, определяются сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров по заключению (изменению) коллективного договора. Все эти вопросы решаются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

Следует отметить, что для облегчения работы Минтруд разработал макет коллективного договора¹. Определенную помощь представителям работников в подготовке проекта коллективного договора оказывают соответствующие профсоюзные организации, юридические подразделения которых готовят макеты коллективных договоров с учетом особенностей применения труда работников в отдельных отраслях либо в отдельных регионах, территориях. Ими разрабатываются методические рекомендации по подготовке и проведению переговоров, проводится соответствующее обучение.

Следует отметить, что стороны вправе запрашивать необходимую для ведения переговоров информацию, что позволяет сторонам оценивать ситуацию при проведении переговоров, направленных на согласование условий, включаемых в коллективный договор. Осуществление данного права обеспечено корреспондирующей с ним обязанностью контрагента предоставлять не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

В целях обеспечения защиты прав, свобод и законных интересов работников и работодателей участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, несут юридическую ответственность за разглашение полученных ими сведений

¹ Макет коллективного договора, утвержденный Минтрудом РФ 6 ноября 2003 г.

при условии, что эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной).

В течение установленного срока стороны представляют свои предложения, возражения по отдельным условиям, определяют позиции сторон в целях выработки единого мнения по отдельным условиям коллективного договора.

Последний (*заключительный*) этап представляет собой подписание коллективного договора его сторонами и регистрацию. Если стороны по каким-либо причинам не достигли согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение установленного периода времени, который не может превышать трех месяцев, на заключительном этапе они должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия, зафиксированные в протоколе разногласий, могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в установленном порядке¹.

Завершает порядок заключения коллективного договора его регистрация, которая носит уведомительный характер и не влияет на юридическую силу правового акта. В соответствии с ч. 1 ст. 50 ТК коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Неисполнение указанной обязанности служит основанием для привлечения виновного лица к юридической ответственности.

Порядок заключения соглашений на иных уровнях (кроме локального) мало чем отличается от порядка заключения коллективного договора. Он также состоит из ряда аналогичных этапов.

При этом следует отметить, что проводят коллективные переговоры по заключению (изменению) соглашений на различных уровнях работодатели в лице соответствующих объединений работодателей и работники в лице соответствующих профсоюзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов. Со стороны государства участвуют в данных переговорах соответствующие органы исполнительной власти.

При этом право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне РФ, одного или нескольких субъектов РФ, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных перегово-

¹ См. гл. 17 учебника.

воров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Если на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отсутствует отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей, его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей. Это допускается при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

Следует отметить, что сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров также определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров. Таким же образом происходят подготовка проекта соглашения, обсуждение его условий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению (изменению) соглашения, также производится в порядке, установленном гл. 61 ТК.

Аналогичным образом завершается переговорный процесс при заключении соглашения путем его подписания сторонами (в случае недостижения соглашения по каким-либо условиям также составляется протокол разногласий).

Нормы ТК предусматривают процедуру уведомительной регистрации как коллективного договора, так и соглашения. Различие состоит лишь в том, что заключенные соглашения на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения регистрируются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Региональные и территориальные соглашения регистрируются соответствующими органами исполнительной власти субъектов РФ. Отраслевые (межотраслевые) соглашения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Законами субъектов РФ может быть предусмотрена возможность наделения органов местного самоуправления полномочиями по регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений. Осуществление уведомительной регистрации соглашения, так же как и коллективного договора, не связано с вступлением названных актов в юридическую силу. Такое значение имеет не уведомительная регистрация, а акт подписания коллективного договора, соглашения его сторонами.

Следует обратить внимание на обязательность официального опубликования соглашений. Отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне, подлежат опубликованию в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному регулированию в сфере труда, с учетом мнения РТК. Остальные соглашения подлежат опубликованию в порядке, определяемом их сторонами.

Нельзя не отметить значение контроля за соблюдением выполнения достигнутых сторонами социального партнерства договоренностей (за выполнением содержащихся в соглашениях положений). Он осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию. Нормами ТК установлен срок выполнения предусмотренной законом обязанности. Он не может превышать одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Средством, обеспечивающим исполнение принятых на себя обязательств, является также юридическая ответственность его сторон (дисциплинарная, материальная, административная). Например, в силу ст. 54 ТК лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб. (ст. 5.29 КоАП). Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению служит основанием административной ответственности, предусмотренной ст. 5.31 КоАП.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие социального партнерства и охарактеризуйте его систему.
2. Назовите формы и уровни социального партнерства.
3. Раскройте понятие коллективного договора. Кто является его сторонами и каков порядок заключения?
4. Каково содержание коллективного договора, каковы особенности его условий?
5. Раскройте понятие, перечислите виды, стороны и содержание социально-партнерских соглашений.
6. Что такое временное приостановление действия соглашения? Охарактеризуйте его значение и порядок приостановления отдельных его положений.
7. Каков порядок заключения и изменения соглашений?
8. Назовите круг лиц, на которых распространяется содержание отраслевых соглашений, заключаемых на федеральном уровне.

9. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений?
10. Каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?
11. Какова ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений?

Рекомендуемая литература

1. *Васильев В. А.* Конституционные основы представительства в трудовом праве: Монография. Челябинск: Полиграф-Мастер, 2013.
2. *Герасимова И.* Свобода объединения в профсоюзы. Практика Европейского суда по правам человека / под ред. А. Гвоздицких. М.: ЦСПП, 2010.
3. *Гусов К. Н.* и др. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / отв. ред. К. Д. Крылов. М., 2005.
4. *Егорова О. А., Беспалов Ю. Ф.* Настольная книга судьи по трудовым делам: учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2013.
5. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав / под ред. Е. С. Герасимовой, О. С. Крыловой. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав»; СПб.: ЛЕМА, 2012.
6. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999.
7. *Куренной А. М.* Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // СПС «КонсультантПлюс», 2010.
8. *Лушиников А. М., Лушиникова М. В.* Курс трудового права. М., 2003. Т. 1.
9. *Лушиников А. М., Лушиникова М. В.* Курс трудового права. М., 2009. Т. 2.
10. *Лушиникова М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 1997.
11. *Люттов Н. Л.* Межотраслевые коллизии в правовом регулировании корпоративной деятельности. Анализ с точки зрения трудового права (сравнительно-правовой аспект) // Корпоративные отношения: комплексные проблемы теоретического изучения и нормативно-правового регулирования: монография / под ред. Е. Д. Тягай. М.: Норма, ИНФРА-М, 2014 // СПС «КонсультантПлюс».
12. *Люттов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совер-

- шенствования: науч.-практ. пособие. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012.
13. *Мионов В. К.* Правовые вопросы коллективного договора в странах Восточной Европы // Трудовое право. 1999. № 4; 2000. № 1.
 14. Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению. М.: МОТ, 2014.
 15. *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.
 16. *Пашков А. С.* Социальное партнерство в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2.
 17. *Сафонов В. А.* Социальное партнерство: учебник для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2015.
 18. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: Юрид. фирма «Контракт»: ИНФРА-М, 2014.
 19. *Фаут С.* и др. Курс социальной демократии. Ч. 2. Экономика и социальная демократия / пер. с нем. М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2012.

Глава 6

РЫНОК ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

*Политика РФ в сфере содействия занятости. Права граждан
в сфере занятости населения. Правоотношения по трудоустройству.
Понятие и правовой статус безработного. Социальные гарантии
в сфере занятости населения.*

6.1. Политика РФ в сфере содействия занятости

Понятие рынка труда и рабочей силы. В самом широком смысле рынок — это любой обмен товарами и услугами; взаимодействие спроса и предложения, покупателя и продавца. В зависимости от того, по поводу чего происходит это взаимодействие, выделяют различные виды рынка. Одним из специфичных объектов таких отношений является способность человека к труду (рабочая сила). Такой рынок получил название рынка труда. Вопросы понятия, сущности, содержания и законов регуляции рынка труда являются базовыми теоретическими и практическими вопросами не одной науки: экономики, социологии, права. Различия в ответах на эти вопросы обусловлены прежде всего различием целей познания, стоящих перед каждой из названных наук.

Взаимодействие спроса и предложения на рынке происходит в форме отношений купли-продажи по поводу определенного товара. Поэтому прежде всего необходимо определить сущность и специфику особого объекта рынка труда — рабочей силы. Действительно, в силу специфики объекта исследования экономической науки ее специалисты говорят о рабочей силе как о товаре на рынке труда. Такой подход во многом берет начало в марксистской экономической теории, по которой рабочая сила — это способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности, являющаяся специфическим товаром, который ее собственник вынужден продавать для получения средств

к существованию, поскольку не обладает средствами к производству для самостоятельного хозяйствования¹. Сейчас можно говорить, что рабочая сила товаром в общепринятом смысле, разумеется, не является, а «обозначает человеческий компонент производительных сил общества»², используется в переносном значении лишь как образ. Поэтому, когда мы говорим о «продаже» такого «товара», как рабочая сила, всегда следует использовать кавычки. К этому приводит понимание неотъемлемости труда (рабочей силы) от личности — его обладателя (в Декларации о правах и задачах МОТ 1944 г. подчеркивалось, что «труд не является товаром»).

Рынок вообще и рынок труда в частности — явления исторические, возникшие на определенном этапе развития общества и изменяющиеся вместе с ним. Исследователи пишут, что история развития государств во всем мире свидетельствует о том, что воздействие последних на экономику осуществлялось в различных формах всегда³.

В традиционных спорах экономистов с юристами первые утверждают, что фактически существующие отношения (экономический базис) должны определять способ их регулирования, закрепленный в правовых нормах. Действительно, с развитием общества и рынка необходимо меняются не только приемы и способы их регулирования, но и целые типы государств и обществ, основанные на различных способах производства, изменяются кардинально системы хозяйствования. В то же время зависимость государства от экономического состояния общества ни в коей мере не исключает возможности обратной связи, т. е. его воздействия на экономику. Более того, воздействие государства на экономику — это одно из весьма важных его предназначений, в этом состоит и его большая социальная ценность⁴. Многочисленны ситуации, когда интересы получают реализацию прежде всего в праве и лишь затем, опираясь на право, претворяются в другие сферы общественных отношений, в том числе и производственные⁵.

Понятие политики РФ в сфере содействия занятости. В отличие от командно-административной (плановой) экономики рыночная экономика функционирует на условиях самонастройки и невмешательства

¹ Маркс К. Капитал. Т. I. С. 17–24.

² Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М.: Юрист, 2001. С. 41.

³ См.: Радко Т. Н. Теория государства и права: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2004. С. 526. Уже в начале III в. до н. э. в Древнем Шумере велся государственный учет рабочей силы и средств производства, в государственных и храмовых хозяйствах применяли наемный труд, а объем выполняемых работ исчисляли в человекоднях.

⁴ Там же. С. 531.

⁵ Лившиц Р. З. Теория права: учебник. 2-е изд. М.: БЕК, 2001. С. 6–7.

в дела частные. Публичные интересы такие, как защита от безработицы, содействие занятости населения и трудоустройству, находятся в центре внимания современных государств. В зависимости от того, социальная или правовая функция государства преобладает, различаются объемы, пределы и методы, которыми государственная политика занятости осуществляется.

Желаемый результат политики занятости — приведение в равновесие спроса на труд и предложения труда. Из этого следует, что занятость — категория социально-экономическая. А политика занятости — составная часть как экономической политики государства, поскольку рабочая сила — один из факторов производства, так и социальной, цели которой — благосостояние, жизнеобеспечение, социальная безопасность граждан и социальное благополучие населения.

В экономической теории различают активную и пассивную политику занятости. Активная политика направлена на снижение уровня безработицы, а пассивная — на устранение последствий безработицы. В активную политику занятости включается система мероприятий по предупреждению увольнений, созданию новых рабочих мест (за счет государственных расходов; стимулирования предпринимательства; побуждения к сокращению рабочего времени и созданию большего количества рабочих мест; устранения препятствий мобильности работников и трудоустройства молодых специалистов; улучшения обеспечения органов службы занятости информацией о существующих вакансиях и др.), предоставлению бесплатных услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости. Посредством пассивной политики занятости сглаживание негативных последствий безработицы происходит, в частности, путем регистрации безработных в органах службы занятости с целью поиска подходящей работы с последующим трудоустройством; поддержки безработных, открывающих собственное дело; выплаты пособия по безработице.

Применительно к трудовому праву роль государства состоит в защите от безработицы и в ее профилактике, а также в содействии занятости и трудоустройству населения. В рамках возникающих отношений, граждане реализуют такие права, как право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии; право на защиту от безработицы и прежде всего право на труд, что подчеркивает особую значимость норм трудового права в регулировании данных общественных отношений. Напомним, что ТК к числу принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относит и защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве (ст. 2).

Таким образом, государственную политику занятости можно определить как систему мер, призванных обеспечить реализацию права гражд-

дан по распоряжению своими способностями к труду, способствовать полной, продуктивной и свободно избранной занятости, наилучшему сочетанию спроса на труд и предложения труда с целью достижения эффективной и рациональной занятости населения и, как следствие, установления оптимального баланса на рынке труда посредством снижения уровня безработицы и устранения ее негативных последствий.

Основные направления политики РФ в сфере содействия занятости.

Обязательства Российского государства в сфере содействия занятости населения следуют прежде всего из ст. 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в качестве одного из направлений общегосударственной политики.

Направления политики государства в сфере содействия занятости также следуют из международно-правовых актов. Так, указание на необходимость создания государством условий для наиболее полного осуществления права на труд содержится в *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах* (ст. 6).

Всеобщая декларация прав человека 1948 г. в ст. 23 провозглашает право каждого на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Статья 25 этого документа указывает на право каждого рассчитывать на такой жизненный уровень, который позволял бы формировать и проявлять себя как личность, принимать непосредственное участие в производстве материальных и духовных благ.

Ряд *конвенций и рекомендаций* Международной организации труда посвящен отдельным аспектам политики государств в сфере содействия занятости (в частности, Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964), Конвенция МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983), Конвенция МОТ № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988) и др.). Примечательно, что на своей первой сессии в 1919 г. МОТ приняла Конвенцию «О безработице», в которой отражены основные подходы к регулированию деятельности бесплатных государственных бюро занятости. При определении правового статуса негосударственных агентств по трудоустройству целесообразно учитывать положения Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» (1997), которая признает, что указанные агентства могут способствовать более эффективному функционированию рынка труда, одновременно отмечая необходимость создания гарантий социальной защиты граждан, ищущих работу при посредничестве данных агентств.

Характеризуя различные аспекты содействия занятости, сегодня важно учитывать и правовые акты, которые приняты на уровне *Совета Европы*. В частности, *Конвенция о защите прав человека и основных свобод* запрещает принудительный труд (ст. 4). *Европейская социальная*

хартия указывает на обязательства государств «обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь свободно избранным трудом» (ст. 1, в которой также отмечаются в качестве одних из основных целей политики государств поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости и в дальнейшем — достижение полной занятости).

Основным нормативным правовым актом, определяющим политику Российского государства в сфере содействия занятости, является Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 22 декабря 2014 г.). Статья 5 данного Закона среди направлений государственной политики в анализируемой сфере называет следующие:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам РФ независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;

- координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;
- координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;
- создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектами РФ, включенными в перечень субъектов РФ, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан РФ за пределами территории РФ и иностранных граждан на территории РФ, соблюдение международных трудовых норм.

В отношении отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите на рынке труда, государство принимает на себя обязательства по предоставлению повышенных гарантий в сфере их трудоустройства (квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи, создание дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, разработка и реализация специальных программ трудоустройства и др.), что позволяет говорить об *обеспечении* их занятости (ст. 13 Закона о занятости).

Приведенные выше направления государственной политики и обязательства государства, как правило, получают свое развитие и конкретизируются в нормативных правовых актах, в том числе в специальных целевых программах по содействию занятости и обеспечению занятости указанных отдельных групп населения, принимаемых Правительством РФ и государственными органами субъектов Федерации.

Реализация политики занятости осуществляется федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ с участием органов местного самоуправления. Разграничение предметов ведения в данной сфере традиционно для российского законодательства. Так, в соответствии со ст. 7 Закона о занятости к полномочиям федеральных органов государственной власти относятся разработка и реализация основных направлений государственной политики в сфере занятости населения; создание единой нормативно-правовой базы в сфере занятости населения; разработка и реализация государственных программ РФ в сфере занятости населения и контроль за их исполнением; установление минимальных норм социальной поддержки безработных граждан, формирование средств на эти цели и контроль за их использованием и др. На основании внесенных в Закон о занятости изменений полномочие РФ по осуществлению социальных выплат

гражданам, признанным в установленном порядке безработными, передано для осуществления органам государственной власти субъектов РФ с предоставлением целевых субвенций из федерального бюджета (ст. 7.1 Закона о занятости).

Весьма обширны полномочия органов государственной власти субъектов РФ в сфере содействия занятости. Так, наряду с принятием собственной нормативно-правовой базы к ним относятся обобщение практики применения законодательства о занятости населения в субъектах РФ и подготовка предложений по его совершенствованию, а также анализ причин нарушений; разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы; разработка и реализация мер активной политики занятости населения, дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения; проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда субъекта РФ; осуществление надзора и контроля за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты, регистрацией инвалидов в качестве безработных; регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан; оказание гражданам государственных услуг по содействию в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; информирование о положении на рынке труда в субъекте РФ; организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования; социальная адаптация безработных граждан на рынке труда и оказание им психологической поддержки; профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности; организация проведения оплачиваемых общественных работ; организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые; содействие самозанятости безработных граждан; содействие в переезде безработным гражданам и членам их семей в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости и др. (ст. 7.1-1 Закона о занятости).

Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании политики занятости путем проведения оплачиваемых общественных работ; временного трудоустройства несовершеннолетних

в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые; организации и проведения ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; содействия органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан. Органы местного самоуправления вправе реализовывать дополнительные мероприятия в области содействия занятости населения, направленные на привлечение трудовых ресурсов, и осуществлять расходы за счет средств бюджетов муниципальных образований (за исключением финансовых средств, передаваемых местному бюджету на осуществление целевых расходов) (ст. 7.2 Закона о занятости).

Наряду с органами государства и местного самоуправления участниками политики занятости являются также представительные органы работников, работодатели и их объединения.

Права профсоюзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения закреплены в ст. 21 Закона о занятости и ст. 11 и 12 Закона о профсоюзах. Профсоюзы и иные представительные органы работников вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения, государственных программ занятости, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; содействовать обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций; предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа работников. Органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения, по итогам которых могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения. Профсоюзы имеют право выступать с предложениями о принятии органами государственной власти нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы, а проекты таких нормативных правовых актов рассматриваются с учетом мнения соответствующих профсоюзов. Кроме того, профсоюзы и иные представительные органы работников вправе требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости.

Глава V Закона о занятости предусматривает участие работодателей в обеспечении политики занятости в форме содействия. Работодатели,

закключая трудовые договоры с работниками, фактически обеспечивают включение граждан в сферу занятости. Кроме этого, содействие занятости обеспечивается посредством соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения; реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников; оказания помощи в прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставлении сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей; разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы; соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов; трудоустройства определенного числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Закон возлагает на работодателя определенные обязанности при расторжении трудовых договоров с целью недопущения резкого массового пополнения работниками рядов безработных. Так, о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, то не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

Государственная служба занятости населения. В целях содействия реализации гражданами своих прав в сфере труда, проведения единой государственной политики содействия занятости, оказания государством услуг по трудоустройству, профессиональной подготовке, переподготовке, материальной поддержке временно незанятых граждан в 1991 г. была создана Государственная служба занятости населения.

В настоящее время она имеет название Федеральная служба по труду и занятости и действует на основании Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (в ред. от 11 апреля 2015 г.). Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством РФ для социально незащищенных категорий граждан. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ. Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Для финансирования мероприятий, связанных с реализацией государственной политики занятости, первоначально был создан Государственный фонд занятости населения. Впоследствии данный фонд был ликвидирован. В настоящее время государственное содействие занятости осуществляется за счет средств бюджетов различных уровней.

Понятие занятости. Все население страны можно разделить на две группы: экономически активное и экономически неактивное население. Экономически активное население — это часть населения, которая предлагает свой труд для производства товаров и услуг. Экономически активное население включает две категории: занятых и безработных.

Занятыми считаются граждане, занимающиеся различными видами общественно-полезной деятельности, а именно работающими по трудовому договору; зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию; занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполни-

тельной системы; обучающиеся по очной форме обучения; являющиеся учредителями (участниками) организаций; являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства; временно отсутствующие на рабочем месте по уважительным причинам.

Статья 1 Закона о занятости дает определение понятия занятости. Под занятостью понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. В науке отмечается, что в данном определении содержится ряд признаков занятости: ее активный, деятельный характер, целесообразность, свободный характер, легальность, доходность (уточнение «как правило» указывает на то, что в процессе осуществления деятельности, являющейся занятостью, могут быть периоды, когда по каким-то причинам доход отсутствует. Однако, это носит временный характер и не влияет в целом на ее возмездный характер (временное отсутствие дохода у лица, самостоятельно обеспечивающего себя работой или у наемного работника в связи с задержкой выплаты заработной платы; учебная деятельность (которая является подготовкой к иным формам занятости, которые являются доходными))¹. Указанные признаки являются качественными признаками занятости. Экономисты выделяют также количественный критерий, в соответствии с которым занятость может быть полной или неполной. Под полной занятостью понимается не отсутствие безработицы вообще, а такое состояние экономики, когда любой желающий может найти работу, т. е. отсутствие вынужденной безработицы. В рамках такого понимания предполагается возможным существование добровольной (естественной) безработицы, когда часть населения добровольно отказывается от поиска работы (по мнению специалистов, уровень такой безработицы зависит от социально-экономического положения страны, но не более 6,5% от общей численности экономически-активного населения). Поэтому вместо полной занятости социально-экономическая политика государства стремится к занятости эффективной и рациональной. Занятость классифицируют также на трудовую и нетрудовую в зависимости от того, работает ли гражданин по трудовому договору или занимается иной социально-полезной деятельностью.

6.2. Права граждан в сфере занятости населения

Международно-правовые акты закрепляют права и гарантии в сфере занятости. В соответствии с Конвенцией МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964) это направление политики нацелено на

¹ См. подробнее: Курс российского трудового права. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М.: Юрист, 2001. С. 326–333.

обеспечение того, чтобы имелаась работа для всех, кто готов приступить к ней и ищет ее (содействие полной занятости); такая работа была как можно более продуктивной (продуктивная занятость). Свободная же занятость предполагает существование свободы выбора занятости и самые широкие возможности для каждого трудящегося в переподготовке и использовании своих навыков и способностей для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, национальности, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, иностранного или социального происхождения. Права трудящихся-мигрантов закрепляются в международно-правовых актах (в частности, в Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» (1949), в Конвенции МОТ № 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся мигрантам равенства возможностей и обращения» (1975), в Конвенции МОТ № 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения» (1982) и др.).

Основные права граждан РФ в сфере труда и занятости закреплены в ст. 37 Конституции РФ. В частности, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы. В других статьях Конституции РФ устанавливаются и иные возможности в сфере занятости (например, право граждан трудиться в качестве государственного служащего (ч. 4 ст. 32); право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34)).

Закон о занятости закрепляет право каждого гражданина распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду (ст. 1). Для этого легально закреплено направление государственной политики по содействию реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость (ст. 5).

В соответствии со ст. 8 Закона о занятости гражданам принадлежит *право на выбор места работы* путем прямого обращения к работодателю либо обращения к услугам посредника (органа государственной службы занятости или негосударственной организации). Таким образом определяется основа правовой организации трудоустройства в РФ. Граждане также имеют *правонасамостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории РФ*, что в Законе о занятости сформулировано как *право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории РФ* (ст. 10).

Закон о занятости закрепляет также *право граждан на бесплатную консультацию*, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в целях выбора сферы деятельности и трудоустройства, возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение

услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости (ст. 9).

В отношении отдельных категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите на рынке труда, государство принимает на себя дополнительные обязательства по обеспечению их занятости. Это выражается в разработке и реализации программ содействия занятости, создании дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установлении квоты для приема на работу инвалидов, организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Граждане вправе *обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости* и их должностных лиц в вышестоящем органе службы занятости, а также в суде в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 11).

Таким образом, российское государство осуществляет политику содействия полной, свободно избранной и продуктивной занятости.

6.3. Правоотношения по трудоустройству

Понятие трудоустройства. В научной литературе предлагаются различные определения трудоустройства. Обобщая, все их можно свести к широкому и узкому подходу к пониманию данного явления. Трудоустройство в широком смысле включает все формы трудовой деятельности, не противоречащей законодательству, т. е., наряду с работой по трудовому договору, это самостоятельное обеспечение себя работой — деятельность по гражданско-правовым договорам, предпринимательство и т. п. Более того, анализируемым понятием охватываются как содействие получению возможности трудиться, так и сам процесс осуществления трудовой деятельности. Представляется, что такой подход порождает трудности в понимании правовой природы трудоустройства, а понятие трудоустройства пересекается с понятием формы занятости, исходя из перечисленных в Законе о занятости форм.

Как было отмечено, нередко к трудоустройству относят все процессы, предшествующие заключению трудового договора, в том числе и так называемый индивидуальный поиск гражданами работы, а работодателями поиск работников требуемой квалификации и специальности. Представляется, что в целях изучения курса трудового права и для уяснения правовой природы трудоустройства целесообразно рассматривать данное явление в узком смысле, относя к нему такие ситуации, когда установлению трудового правоотношения предшествует содействие государственного посреднического органа. В настоящем издании мы будем придерживаться именно такого подхода. При этом следует отметить,

что на российском рынке труда возрастает роль и негосударственных организаций, оказывающих услуги по трудовому посредничеству. Вопрос о включении таких отношений в предмет трудового права является в настоящее время дискуссионным.

Трудоустройство — это один из способов *содействия* (для определенных категорий граждан — *обеспечения*) *занятости*. В документах (включая международно-правовые акты) соответствующие мероприятия охватываются именно понятием «*содействие занятости*», на что уже указывалось ранее. Такого подхода мы и будем придерживаться, определяя трудоустройство как способ *содействия* занятости. Исключения касаются наименее социально защищенных на рынке труда категорий граждан, в отношении которых государство принимает на себя повышенные гарантии в сфере трудоустройства, что позволяет рассматривать их трудоустройство как способ *обеспечения* занятости.

Одним из признаков трудоустройства выступает участие в нем посреднических органов (как государственных, так и негосударственных). Важно также отметить, что трудоустройство является юридической гарантией реализации прав граждан в сфере труда и занятости. Прежде всего оно выступает гарантией реализации *права на труд*. Ранее основным правомочием, составляющим данное право, было право на получение гарантированной работы, реализация которого обеспечивалась общегосударственной системой трудоустройства. В современных условиях функционирования рынка труда ситуация значительно изменилась. Международно-правовое определение права на труд подразумевает, что это право должно обязательно гарантироваться государством посредством установления последним путей и средств, обеспечивающих полное осуществление этого права, к числу которых относятся и трудоустройство. Так, в соответствии со ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах право на труд включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается.

Трудоустройство является также гарантией осуществления права граждан на защиту от безработицы; права на полную, продуктивную и свободно избранную занятость и ряда иных прав. В современных условиях политика в этой сфере направлена прежде всего на обеспечение рационального использования трудовых ресурсов с учетом интересов основных субъектов на рынке труда — работников и работодателей (потенциальных работников и потенциальных работодателей), а также государства. Такой подход следует и из ТК, согласно которому основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования как интересов сторон трудовых отношений (т. е. работников и работодателей), так и интересов государства (ст. 1).

С учетом изложенного можно сформулировать следующее определение трудоустройства.

Трудоустройство — это способ содействия (в отдельных случаях — обеспечения) занятости, который выражается в оказании государственными и иными уполномоченными организациями услуг, направленных на подыскание работы и устройство на нее, с учетом интересов граждан, работодателей (организаций) и государства на рынке труда.

В структурно-содержательном смысле трудоустройство — это система организационных, экономических, правовых мер, направленных на обеспечение занятости населения.

С точки зрения состояния современного законодательства о труде в рамках изучения курса трудового права целесообразно остановиться прежде всего на анализе трудоустройства с участием органов государства в лице органов службы занятости по оказанию услуг по подысканию работы именно на условиях трудового договора. Следует также отметить, что в силу специфики подхода ТК к вопросам трудоустройства (имеется в виду отнесение правоотношений *по трудоустройству у данного работодателя* к предмету регулирования Кодексом, ст. 1) в настоящей главе будут также рассмотрены ситуации, когда роль посредника при трудоустройстве выполняет сам работодатель (например, при увольнении по сокращению штата). Все иные аспекты, связанные с заключением трудового договора в результате индивидуального устройства на работу, а также самостоятельного набора кадров работодателем, излагаются в главе настоящего учебника о трудовом договоре.

Правоотношения по трудоустройству. В системе правоотношений, включаемых в предмет трудового права, правоотношения по трудоустройству относятся к так называемым *иным, непосредственно связанным с трудовыми*. Данные правоотношения рассматриваются как единство трех взаимосвязанных, но относительно самостоятельных элементов:

- отношение между трудоустраивающим органом и гражданином по поводу обращения за содействием в подыскании работы и устройстве на нее;
- отношение между трудоустраивающим органом и работодателем (организацией) по поводу содействия в предоставлении подходящей работы гражданину, с одной стороны, и необходимых работников организации — с другой;
- отношение между работодателем и гражданином по поводу возможного (в некоторых случаях обязательного) устройства на работу по направлению трудоустраивающего органа.

Законодательство определяет, кто может выступать в качестве субъектов данных правоотношений, а также указывает на реализуемые ими права и обязанности.

Трудоустраиваемым является физическое лицо, которое обращается в орган по трудоустройству с целью получения содействия в подыскании

подходящей работы и устройстве на нее. Трудоустроены могут быть как граждане РФ, так и иностранные граждане, а также лица без гражданства (ст. 6 Закона о занятости). Закрепляя приоритет граждан РФ при занятии вакантных рабочих мест, российское законодательство вместе с тем устанавливает особые правила привлечения иностранной рабочей силы на территорию РФ, о чем будет сказано более подробно ниже.

В качестве *трудоустраивающих органов* сегодня могут выступать как государственные органы, так и негосударственные организации.

К *государственным трудоустраивающим органам* в первую очередь следует отнести органы по вопросам занятости населения Роструда (далее — органы службы занятости). Следует отметить, что необходимость создания государственных органов, осуществляющих посредничество в трудоустройстве, предусмотрена и международными актами о труде. В частности, Конвенция МОТ № 88 «Об организации службы занятости» (1948) обязывает государства создавать бесплатные бюро занятости, основная цель которых — обеспечить воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости.

Негосударственные органы по трудоустройству — это разного рода агентства по трудоустройству (кадровые агентства, общества занятости, а также негосударственные организации социального обслуживания и др.). В связи со все большим распространением их деятельности, а также использованием ими все новых (уже значительное время существующих на мировом рынке труда) форм трудоустройства возникает целесообразность в применении правового регулирования и в трудоустройстве, осуществляемом этими организациями.

Правоотношение между трудоустраиваемым гражданином и трудоустраивающим органом устанавливается на основании обращения гражданина в указанный орган в целях получения содействия в поиске подходящей работы и устройстве на нее. Современная правовая организация трудоустройства в РФ отличается тем, что основная роль отводится органам государственной службы занятости. Последние обязаны принять заявление гражданина, осуществить его регистрацию и оказать услуги по подысканию для него подходящей работы. Данные органы осуществляют также учет профессиональной квалификации безработных, содействие в профориентации, переобучении и переподготовке; выдают направления трудоустраиваемым гражданам на подходящие вакантные рабочие места в конкретную организацию; предлагают варианты самостоятельного поиска работы, оказывают иные услуги.

Особенности трудоустройства отдельных категорий субъектов. Правовая организация трудоустройства с участием государственной службы занятости характеризуется особенностями для отдельных категорий субъектов. Последние объединены понятием «*особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы*». Их перечень следует из ст. 5 Закона о занятости и включает в себя следующие

щие категории граждан: инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации целевых программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Одна из таких повышенных гарантий — это квотирование рабочих мест. *Квотирование* — это установление минимального количества рабочих мест для субъектов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий. Так, квота для приема на работу *инвалидов* устанавливается в соответствии с Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации». Организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2% до 4%. Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Порядок квотирования уточняется в нормативных правовых актах субъектов РФ. Так, например, согласно Закону г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест», определенное количество рабочих мест должно быть выделено не только инвалидам, но и молодежи установленных категорий, выпускникам учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущим работу впервые. Такая квота составляет 4% от среднесписочной численности работников.

Особенности трудоустройства иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ. 1 декабря 2014 г. Федеральным законом № 409-ФЗ в ТК введена гл. 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными работниками или лицами без гражданства».

В соответствии с новыми положениями ТК на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, когда такие отношения регулируются иностранным правом.

По общему правилу иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет. Трудовой договор с такими работниками может быть заключен как на неопределенный срок, так и срочный, в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК. Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если у работодателя нет специального права привлекать к трудовой деятельности таких работников.

В целях содействия занятости граждан РФ российское законодательство определяет ряд особенностей трудоустройства иностранных граждан, а также лиц без гражданства в РФ.

Наряду с отдельной главой в ТК, в числе нормативных правовых актов, посвященных как общим вопросам правового статуса иностранцев, так и аспектам осуществления ими трудовой деятельности на территории РФ, необходимо назвать Федеральный закон от 25 июля 2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 6 апреля 2015 г.). Законом определяются в том числе и условия участия иностранных граждан в трудовых отношениях.

Иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии *разрешения на работу*. Работодатель, пригласивший иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности либо заключивший с иностранным работником новый трудовой договор, обязан иметь *разрешение на привлечение и использование иностранных работников*, а также обеспечить получение иностранным гражданином разрешения на работу. Указанный порядок разрешений не распространяется на некоторые категории иностранных граждан, к которым относятся, в частности, постоянно проживающие в РФ иностранцы; являющиеся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними; сотрудники дипломатических представительств, работники консульских учреждений иностранных государств в РФ, сотрудники международных организаций и частные домашние работники указанных лиц; журналисты, аккредитованные в РФ; обучающиеся в РФ в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и работающие в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хо-

зяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются; лица, приглашенные в РФ в качестве научных или педагогических работников, в случаях, предусмотренных законом и другие.

Закон о правовом положении иностранных граждан устанавливает запреты для иностранных граждан заниматься определенными видами деятельности (ст. 14). Так, например, иностранный гражданин не имеет права находиться на государственной или муниципальной службе, а также быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности РФ.

Иностранные граждане, прибывшие в РФ для осуществления трудовой деятельности (трудовые мигранты), подлежат миграционному учету в порядке, установленном Федеральным законом РФ от 18 июля 2006 г. «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (в ред. от 22 декабря 2014 г.). Функции по оказанию государственных услуг в сфере миграции осуществляет Федеральная миграционная служба РФ (ФМС РФ), действующая на основании постановления Правительства РФ от 13 июля 2012 г. № 711 (в ред. от 24 февраля 2015 г.) «О вопросах Федеральной миграционной службы» вместе с Положением о Федеральной миграционной службе, руководство деятельностью которой осуществляет Правительство РФ. Органы миграционной службы выдают в установленном порядке разрешения на привлечение работодателями иностранных работников в РФ и использование их труда, а также разрешения на работу иностранным гражданам.

Принятые в последнее время нормативные правовые акты подробно регламентируют разрешительный порядок привлечения иностранной рабочей силы.

Для получения *разрешения на привлечение и использование иностранных работников* работодатель (уполномоченное им лицо) подает в орган миграционной службы заявление с приложением установленных документов. К числу последних относятся и проект трудового договора или другие документы, подтверждающие предварительную договоренность с иностранными гражданами или зарубежными партнерами о намерении и об условиях привлечения иностранных работников. Работодатель может использовать иностранных работников только по профессиям и в субъекте (субъектах) РФ, которые указаны в разрешении на привлечение и использование иностранных работников. Выданное разрешение может быть приостановлено в отдельных случаях (например, если работодатель не обеспечил получение иностранным гражданином, привлекаемым к трудовой деятельности, разрешения на работу).

По общему правилу *разрешение на работу* для иностранного работника получает работодатель. Впоследствии работодатель обязан передать на подпись разрешение на работу тому работнику, на имя которого

оно оформлено, до начала его трудовой деятельности на территории РФ. Вместе с тем нормативные правовые акты устанавливают некоторые отличия в процедуре выдачи разрешений на работу иностранцам, которые могут пребывать на территории РФ без оформления визы. Работодатели, заключившие трудовой договор с иностранным гражданином, прибывшим в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, обязаны уведомить орган миграционной службы в установленном порядке.

В соответствии с Федеральным законом о правовом положении иностранных граждан Правительство РФ ежегодно определяет потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, с учетом политической, экономической, социальной и демографической ситуации, а также в целях оценки эффективности использования иностранной рабочей силы. Подготовка предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в РФ на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в РФ на основании визы, приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности и квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в РФ на основании визы, разрешений на работу осуществляется уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

За нарушение правил привлечения к трудовой деятельности в РФ иностранных граждан и лиц без гражданства установлена административная ответственность в виде штрафа или даже приостановления деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, равно как юридических лиц, их филиалов, представительств и т. п. (см. положения гл. 18 «Административные правонарушения в области защиты государственной границы Российской Федерации и обеспечения режима пребывания иностранных граждан или лиц без гражданства на территории Российской Федерации» КоАП). При этом под привлечением к трудовой деятельности в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства понимается допуск в какой-либо форме к выполнению работ или оказанию услуг либо иное использование труда иностранного гражданина или лица без гражданства.

Необходимо отметить, что ряд особенностей трудоустройства иностранцев в РФ содержится также в международных соглашениях, участницей которых является РФ.

Трудоустройство граждан РФ за границей. Законом о занятости было впервые закреплено *право граждан РФ на профессиональную деятельность за границей*. К деятельности по трудоустройству за границей относится посредническая деятельность, включающая в себя оказание гражданам

РФ услуг по содействию в поиске оплачиваемой работы у иностранного работодателя за пределами РФ, получении разрешения на работу в иностранном государстве, заключении трудового договора с иностранным работодателем.

Помимо Закона о занятости, правовую основу для трудоустройства за границей составляют межгосударственные соглашения, предусматривающие численность миграционных потоков, их квалификационный состав и иные условия.

Порядок такого трудоустройства регулируется также подзаконными нормативными правовыми актами, посвященными в том числе и лицензированию данного вида деятельности. В настоящее время действует постановление Правительства РФ от 8 октября 2012 г. № 1022 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан РФ за пределами территории РФ». Положение определяет порядок лицензирования деятельности, связанной с трудоустройством граждан РФ за ее пределами, осуществляемой российскими юридическими лицами, и перечисляет требования и условия, которые должны соблюдаться при осуществлении деятельности по трудоустройству за границей. Лицензирование деятельности по трудоустройству за границей осуществляется Федеральной миграционной службой РФ.

6.4. Понятие и правовой статус безработного

Характеристика правового статуса безработного требует в первую очередь определения круга лиц, относящихся к данной категории граждан, их прав и обязанностей, а также гарантий соблюдения этих прав.

В соответствии со ст. 3 Закона о занятости безработными признаются граждане, которые:

- 1) трудоспособны;
- 2) не имеют работы и заработка (при этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата);
- 3) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- 4) ищут работу;
- 5) готовы приступить к ней.

Эти пять признаков юридически и формируют понятие «безработный». Рассмотрим каждый из них.

Трудоспособность граждан определяется их возрастом и состоянием здоровья. С точки зрения возраста в соответствии с ч. 3 ст. 3 Закона о занятости безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие

16 лет, а также те, кому в соответствии с законодательством назначена соответствующая пенсия. Обращает на себя внимание тот факт, что минимальный возраст безработных отличается от того, в котором реально на рынке труда могут появляться молодые люди, поскольку законодательство об образовании позволяет несовершеннолетнему обучающемуся, достигшему возраста 15 лет, по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и органа местного самоуправления в сфере образования оставить общеобразовательную организацию до получения основного общего образования (ч. 6 ст. 66 Федерального закона об образовании в РФ). Что же касается состояния здоровья, то особый порядок признания безработным установлен для инвалидов, т. е. лиц, которые имеют нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленным заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящим к ограничению жизнедеятельности и вызывающим необходимость их социальной защиты. В соответствии с абз. 4 ч. 2 ст. 3 Закона о занятости гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда.

Отсутствие работы и заработка означает, что гражданин не относится ни к одной из категорий занятых граждан. Временное отсутствие заработка при сохранении работы (например, при временном отсутствии работы в связи с нетрудоспособностью либо при временном отсутствии дохода у лица, занимающегося предпринимательской деятельностью) или осуществление такой деятельности, которая получением дохода не сопровождается, но законом отнесена к видам занятости (например, обучение в образовательных учреждениях, прохождение военной службы), не служат основаниями для признания гражданина безработным. В то же время наличие дохода от деятельности, не являющейся занятостью (например, от продажи имущества), или иного дохода (например, наследства или дохода по банковским вкладам) препятствием для признания безработным не является.

Регистрация безработных в органах занятости осуществляется в соответствии с правилами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (в ред. от 6 марта 2015 г.). Поскольку органы службы занятости обязаны по возможности предложить безработному варианты подходящей работы, то один из первых этапов — *регистрация в целях поиска подходящей работы*.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня

предъявления им паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации — паспорта и документа об образовании и (или) о квалификации.

Закон о занятости раскрывает понятие подходящей и неподходящей работы. Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), постоянно здоровых, транспортной доступности рабочего места (ст. 4). При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Подходящей не может считаться работа, если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина; условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. При этом последнее не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже указанного прожиточного минимума.

Для некоторых граждан подходящей будет считаться любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства. В частности, это касается лиц, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации; уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия; отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице и др.

Как следует из закона, к подходящей работе относится и общественная работа, под которой понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Финансирование общественных работ производится за счет средств работодателей, у которых проводятся эти работы. Участие граждан

в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор, который может быть расторгнут досрочно при устройстве на постоянную или временную работу. Право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, безработные граждане. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев (ст. 24 Закона о занятости). В настоящее время действует постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 (ред. от 25 марта 2013 г.) «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане *признаются безработными* с первого дня предъявления указанных документов. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

Закон о занятости указывает также на ряд обстоятельств, препятствующих приобретению гражданином статуса безработного. Так, безработными не могут быть признаны граждане не достигшие 16-летнего возраста; которым в соответствии с законодательством назначена соответствующая пенсия; отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации — в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера (при этом гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды); не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных; осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы; представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными.

Необходимо отметить, что лицам, имеющим статус зарегистрированных в органах службы занятости в качестве безработных, законодательство предоставляет большее число гарантий в сфере содействия их занятости (например, бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов службы занятости; бесплатное медицинское обслуживание и медицинское освидетельствование при приеме на работу и др.). Их правовой статус дополняется также правом на пособие по безработице, а также обязанностями по соблюдению порядка регистрации и перерегистрации, активному содействию своему трудоустройству, информированию органа государственной службы занятости о своих действиях относительно самостоятельного поиска работы и другие.

Граждане, претендующие на получение статуса безработных, должны *искать работу*. Этот критерий характеризует субъективное намерение гражданина, однако у такого намерения есть внешние проявления. Свидетельством того, что гражданин ищет работу, является его явка по приглашению органов занятости для знакомства с предполагаемой работой. Именно поэтому предусмотрен отказ в регистрации в качестве безработных тем, кто отказался в течение 10 дней со дня регистрации в органах занятости в целях поиска работы от двух вариантов подходящей работы.

Наконец, гражданин должен быть *готов приступить к работе*. Это означает, что в момент регистрации не должно быть препятствий к тому, чтобы гражданин смог начать работу, как только она будет найдена. Если же такие препятствия есть и они неустранимы, то признание безработным невозможно. Например, исключает регистрацию в качестве безработного осуждение по решению суда к исправительным работам или к лишению свободы.

Характеристика правового статуса безработного будет неполной, если не отметить ряд законодательно установленных обязанностей. Обязанности безработного касаются, как правило, процедурных моментов. К их числу относятся обязанность предоставлять необходимые документы; соблюдать достоверность сведений и подлинность документов; соблюдение установленных сроков явки в органы службы занятости; содействовать своему трудоустройству; являться на переговоры с работодателем по направлению органов службы занятости и др.

6.5. Социальные гарантии в сфере занятости населения

Предоставляемые безработным гарантии по своему характеру могут быть двух видов: направленные на предоставление работы и направленные на предоставление средств, необходимых для существования безработного. К гарантиям первого вида, помимо содействия в трудоустройстве, включая организацию общественных работ, относится право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, професси-

ональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных. Второй вид гарантий составляют, в частности, выплата пособия по безработице, стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных по направлению органов службы занятости. В соответствии со ст. 9 Закона о занятости граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования. Органы службы занятости обеспечивают возможность получения гражданами указанных услуг в электронной форме. Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости.

Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- гражданин не имеет квалификации;
- невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой квалификации;
- необходимо изменить профессию (род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у гражданина квалификации;
- гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации.

При направлении органами службы занятости безработных граждан, женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством РФ назначена страховая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность, для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования в другую местность им оказывается финансовая поддержка.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование имеют признанные в установленном порядке безработными:

- инвалиды;
- родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов;

- граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;
- граждане, уволенные с военной службы;
- жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- выпускники общеобразовательных организаций;
- граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации;
- граждане, прошедшие военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан осуществляются в образовательных учреждениях в соответствии с заключаемыми органами службы занятости договорами.

Одной из обязанностей работодателей является оказание помощи в прохождении профессионального обучения, прохождении дополнительного профессионального образования.

В период прохождения профессионального обучения и прохождении дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости выплачивается стипендия, размеры которой устанавливаются на основании ст. 29 Закона о занятости.

Порядок прохождения профессионального обучения и прохождения дополнительного профессионального образования граждан конкретизируется в подзаконных нормативных правовых актах.

Пособие по безработице. Важнейшей гарантией лицам, потерявшим работу, является пособие по безработице, которое зачастую становится единственным источником средств к существованию.

При исчислении размеров пособия по безработице существенное значение имеет его минимальная и максимальная величина. Согласно постановлению Правительства РФ от 17 декабря 2014 г. № 1382 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2015 г.», минимальная величина пособия по безработице устанавливается в размере 850 руб., а максимальная — в размере 4900 руб. Аналогичные постановления принимаются ежегодно, однако указанный размер пособия держится на одном уровне с 2009 г.

Различают два порядка исчисления размера пособия по безработице. Первый порядок — исчисление пособия в процентном отношении к утраченному заработку. Применяется в отношении уволенных граждан в зависимости от продолжительности пребывания в статусе безработного. Второй порядок применяется во всех иных случаях и предполагает, что пособие по безработице устанавливается в размере минимальной величины пособия по безработице (гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины и в других случаях). Условия и сроки

выплаты пособия по безработицы устанавливаются в ст. 31, 32 Закона о занятости.

Выплата пособия по безработице может быть *прекращена, приостановлена*, его *размер может быть сокращен* органами службы занятости. При этом период, на который приостанавливается выплата пособия, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице. Выплата пособия по безработице прекращается при переходе гражданина в категорию занятых; прохождении профессионального обучения или получении дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии; переезде или переселении безработного в другую местность; назначении пенсии и в других случаях. Выплата пособия может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен, в частности, в качестве средства возмездия при несоблюдении установленной процедуры получения пособия и в других случаях. Правила прекращения, приостановки выплаты пособия по безработице и снижения его размера устанавливаются Законом о занятости и конкретизируются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

В некоторые периоды выплата пособия по безработице *не производится*. К таким периодам относится отпуск по беременности и родам; выезд безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования по очно-заочной или заочной форме; призыв безработного на военные сборы, привлечение к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей. Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости органами службы занятости может оказываться *материальная помощь*. Правила ее оказания и условия выплаты устанавливаются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. Граждане также могут заключать со страховыми организациями *договор добровольного страхования* на случай потери работы.

Контрольные вопросы

1. Что такое рынок труда? Что выступает его объектом?
2. Определите роль Российского государства в обеспечении занятости и охарактеризуйте основные направления политики РФ в сфере занятости населения.

3. Назовите иных субъектов — участников политики занятости и определите их роль в этом процессе.
4. Дайте определение понятию занятости.
5. Перечислите основные права граждан в сфере занятости населения.
6. Дайте понятие трудоустройства. Какие есть особенности при трудоустройстве отдельных категорий граждан?
7. Кто является безработным? Охарактеризуйте его правовой статус.
8. Какие социальные гарантии предоставляются безработным гражданам?
9. В каких случаях предоставляется пособие по безработице? Каковы условия его предоставления, размеры и сроки выплаты? В каких случаях возможно прекращение, приостановление выплаты пособия по безработице или сокращение его размера?

Рекомендуемая литература

1. *Phan T., Hansen E., Price D.* The Public Employment Service in a Changing Labour Market. Geneva, 2001.
2. Аналитический обзор на тему: «Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда» / отв. ред. Л.А. Чиканова // Подготовлен для СПС «Консультант-Плюс», 2014.
3. *Андреева Л. А., Медведев О. М.* Правовое регулирование обеспечения занятости в России: учебник / под общ. ред. О. М. Медведева. М., 1997.
4. *Бизюков П. В.* Практики регулирования трудовых отношений в условиях неустойчивой занятости. М.: ЦСТП, 2013.
5. *Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А.* Заемный труд: последствия для работников. М.: АНО: «Центр социально-трудовых прав», 2012.
6. *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.
7. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда / под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капелюшников. М.: ИД Высшей школы экономики, 2014.
8. *Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л.* Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: теория и практика. М., 1998.
9. *Горбачева Ж. А.* Закрепление в новом трудовом кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости // Серия публикаций по социально-трудовым вопросам в странах Восточной Европы и Центральной Азии. Вып. 9. Реформа трудового законодательства в России. М., 2001.

10. Государственные и частные службы занятости на рынке труда. Исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / под ред. В. Кабалиной, И. Козиной. М., 2000.
11. *Джиоев С. Х.* Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России. М.: Проспект, 2006.
12. *Жеребцов А. Н.* Правовое регулирование миграционной политики РФ. Краснодар, 2007.
13. *Ивахнюк И. В.* Международная трудовая миграция. М., 2005.
14. *Киселев И. Я.* Трудовой договор: вопросы регулирования найма и увольнения (обзор зарубежного опыта). М., 1997.
15. *Коркин А. Е.* Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову. М.; Берлин: Инфотропик Медиа, 2013.
16. *Корсаненкова Ю. Б.* Квотирование рабочих мест для инвалидов: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2.
17. *Кузнецов Д. Л.* Квотирование как основная форма трудоустройства инвалидов в РФ // Журнал российского права. 2001. № 11.
18. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. М., 2001.
19. *Лушников А. М., Лушникова М. В.* Курс трудового права: в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. М., 2003.
20. *Малых И. В.* Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом. Пермь, 2008.
21. *Медведев О. М.* Правовые проблемы обеспечения занятости населения. Тверь, 1994.
22. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. МОТ, 2008.
23. *Мордачев В. Д.* Занятость населения. Запад. Россия. Екатеринбург, 2005.
24. *Морозов П. Е.* Государственная политика занятости РФ и США. Трудовое право и право социального обеспечения (актуальные проблемы). М., 2000.
25. МОТ: Труд на условиях подряда. Доклад № 6 (1). МБТ, 85-я сессия. Женева, 1997.
26. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: ИД Высшей школы экономики, 2006.
27. *Орлова Е. Е.* Конституционный Суд РФ о пределах ограничения прав граждан в сфере занятости населения // Конституционное и муниципальное право. 2014. № 4.

28. Орлова Е. Е. Пределы ограничения прав граждан в сфере занятости населения // Современное право. 2014. № 6.
29. Пашков А. С. Занятость, безработица, трудоустройство. СПб., 1994.
30. Петров А. Я. Занятость: гарантии прав граждан // Законодательство и экономика. 2013. № 12.
31. Правовое регулирование содействия занятости населения в РФ / В. Ш. Шайхатдинов и др. Екатеринбург, 2003.
32. Роик В. Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения. Зарубежный и отечественный опыт. М.: МИК, 2008.
33. Рошин С. Ю., Разумова Т. О. Теория рынка труда. М., 1998.
34. Скачкова Г. С., Шугаев А. А. Занятость и трудоустройство в современной России: состояние и перспективы развития. М.: РИЦ ИСПИ РАН, 2015.
35. Скачкова Г. С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. М., 2006.
36. Соيفер В. Г. Занятость рабочих мест: некоторые актуальные проблемы // Законодательство и экономика. 2011. № 10.
37. Сулейманова Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011. 250 с. Сер. «Высшее образование».
38. Четвернина Т. Государственная служба занятости: архаика или живой организм // Человек и труд. 2002. № 12.
39. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Р. П. Колосовой, Г. Г. Меликьяна. М., 1996.

Глава 7

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Понятие и значение трудового договора. Содержание трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Отдельные виды трудового договора. Изменение трудового договора. Правовое регулирование прекращения трудового договора. Выходные пособия. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой при прекращении трудового договора.

7.1. Понятие и значение трудового договора

В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) и исходя из общепризнанных принципов и норм международного права в РФ признается прежде всего основной принцип о свободе труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 ст. 2 ТК). Данный принцип свободы труда и права на свободный труд в сочетании с другими общепризнанными принципами о запрещении принудительного труда и дискриминации, дополняясь гарантиями, воплощаются в нормах ТК, включая его разд. III, посвященный трудовому договору. Принцип свободы труда и свободы трудового договора предоставляет наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю). В условиях рынка труда они свободны в выборе друг друга, свободны в заключении договора и свободны в определении условий, по которым принимают соглашения. Работник и работодатель заключают, изменяют и прекращают трудовой договор, что свидетельствует о договорном характере труда в РФ.

Роль трудового договора многогранна, он является центральным институтом трудового права, его нормы включаются в иные институты, выражаются во многих разделах и главах ТК, других законах, иных нормативных правовых актах.

Можно выделить социальную и экономическую роль трудового договора, его юридическое значение. В условиях рынка труда свобода труда позволяет каждому гражданину (физическому лицу) реализовать

право на труд на основе трудового договора при свободном добровольном выборе места и рода работы. Трудовой договор выступает основной формой реализации свободы труда, включая право на труд для каждого, кто желает трудиться, зарабатывая на жизнь своим трудом. В этом проявляется социальная роль трудового договора. Вместе с тем трудовой договор является той юридической формой, которая в максимальной мере предоставляет работодателю свободно осуществлять подбор на рынке труда необходимых ему работников с учетом его собственных интересов и потребностей. Таким образом, трудовой договор выполняет свою экономическую роль.

Функциональная роль трудового договора в механизме правового регулирования трудовых отношений и юридическое значение трудового договора особенно проявляются в соотношении трудового договора и трудового правоотношения. Как юридический акт — основание возникновения трудового правоотношения — трудовой договор порождает трудовое правоотношение, позволяя его сторонам (работнику и работодателю) достичь соглашения по условиям договора, т. е. по его содержанию, индивидуализировать и конкретизировать обязательные условия, возможно, оговорить и дополнительные условия, которые вырабатываются сторонами при заключении договора. Итак, трудовой договор выступает основанием возникновения трудовых правоотношений.

Трудовой договор является также основанием существования и развития трудового правоотношения. Изменение сторонами условий трудового договора, в том числе переводы на другую работу или перемещения, влечет за собой изменение трудового правоотношения, а прекращение трудового договора разрывает юридическую связь его сторон, т. е. ведет к прекращению трудового правоотношения.

Трудовой договор, являясь одним из важнейших институтов, который занимает центральное место в системе российского трудового права, объединяет правовые нормы, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения данного договора, т. е. прием, переводы и увольнение работников.

Легальное определение понятия трудового договора приведено в ст. 56 ТК. Согласно данному определению, трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции в интересах, под управлением и контролем обеспечить условия труда, предусмотренные ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определен-

ную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Таким образом, трудовой договор — это соглашение между работником и работодателем как сторонами данного договора, на основании которого, вступая в трудовое правоотношение, они становятся его участниками.

Из определения, приведенного в ст. 56 ТК, следует, что трудовой договор (соглашение) основан на свободе труда, его стороны свободны в выборе друг друга, а соглашение, свободно достигаемое сторонами, предполагает их добровольное волеизъявление. Закключая трудовой договор, его стороны договариваются о месте работы. Структурное подразделение (филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение организации) обязательно обусловливается постольку, поскольку это установлено законом. Иные подразделения (отдел, цех, участок и т. д.) и (или) рабочее место могут оговариваться как дополнительное условие. Стороны договариваются также о том, какую трудовую функцию будет лично выполнять работник, каковы условия его оплаты труда и др. При этом работник обязуется выполнять обусловленную договором трудовую функцию в интересах работодателя, под его управлением и контролем с подчинением внутреннему распорядку, т. е. он должен соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим рабочего времени, выполнять установленные нормы труда (нормы выработки, нормированные задания и др.), не совершать дисциплинарных проступков (нарушений трудовой дисциплины). *Подчинение работника внутреннему трудовому распорядку — отличительная черта (признак) трудового договора. При этом подчинение касается не личности работника, а способа выполнения им работы.*

К отличительным признакам трудового договора относится и *личный характер выполнения работником его работы именно по обусловленной трудовой функции*. Работник не вправе поручать работу по своей трудовой функции какому-либо иному лицу. Трудовое законодательство охраняет жизнь и здоровье работника, защищает его трудовые права и его достоинство.

Указанные отличительные признаки трудового договора позволяют разграничить данный договор и гражданско-правовые договоры, связанные с трудовой деятельностью (подряд, поручение, возмездное оказание услуг и т. д.), содержанием которых является выполнение конкретного (заранее обусловленного) задания (представление результата труда, оказание услуги). При выполнении задания по гражданско-правовому договору (например, подряда) труд служит лишь способом выполнения взятых обязательств, поскольку подрядчик не подчиняется внутреннему трудовому распорядку, он сам распределяет

свое время, когда ему работать, когда отдыхать, он не связан определенными нормами труда, не получает определенную заработную плату в установленные дни и часы и др. На основе гражданско-правовых договоров возникают не трудовые, а гражданско-правовые отношения.

Эти отличия имеют важное практическое значение. Если гражданин выполняет работу по гражданско-правовому договору, то время этой работы не засчитывается ему в стаж работы по специальности и не вносится в трудовую книжку, ему не предоставляется ежегодный отпуск, не устанавливаются иные условия труда и льготы, как работникам. На него не распространяется трудовое законодательство, коллективный договор, он не вправе обращаться в комиссию по трудовым спорам за разрешением индивидуального трудового спора или участвовать в забастовке и др.

7.2. Содержание трудового договора

Содержанием трудового договора являются его условия, подразделяемые на обязательные (необходимые), по которым соглашение сторон должно быть непременно достигнуто, и дополнительные (факкультативные) условия, которые могут иметь место, если стороны придут об этом к соглашению. Условия вырабатываются сторонами в процессе переговоров, их также именуют непосредственными условиями, в отличие от так называемых производных, установленных трудовым законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности, порядке рассмотрения трудовых споров, продолжительности рабочего времени, ежегодного отпуска и др.). Эти производные условия в силу закона и обязанностей, принятых сторонами по трудовому договору, обязательны для выполнения сторонами, о них стороны не договариваются.

Содержанием трудового договора являются все его условия в совокупности. Такой подход получил свое легальное закрепление в ст. 57 ТК. Часть 1 указанной статьи ТК охватывает данные сторон (фамилия, имя, отчество работника и работодателя), а также сведения о документах, удостоверяющих *личность работника и работодателя, если работодатель* — организация (юридическое лицо), то указываются сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, подтверждающее его полномочия. Кроме того, указываются место и дата заключения трудового договора.

Обязательными признаются условия, необходимые в достижении соглашения, без которых трудовой договор невозможен и трудовое правоотношение не возникает. К обязательным относят условия о месте работы, трудовой функции, дате начала работы, об оплате труда и др.

Вместе с тем в ряде случаев перечень обязательных условий может расширяться. Так, если стороны оговаривают срок действия договора,

то данное условие включается в число обязательных с уточнением срока его действия и обстоятельств (причины), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом. Следует обратить внимание на обязательные условия трудового договора (занимают ч. II ст. 57 ТК).

Под *местом работы* понимается работодатель, с которым работник заключает трудовой договор, и территориальное расположение, местность, где находится работодатель и будет трудиться работник. Если работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, то место работы определяется с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. В остальных случаях структурное подразделение включается в трудовой договор, если стороны договорились об этом, т. е. данное условие ныне утратило, как было ранее установлено, обязательный характер и перешло в разряд дополнительных условий.

Причем понятие «место работы» следует отличать от понятия «рабочее место», поскольку с этим связаны определенные правомочия работодателя по изменению условий труда. Имеется в виду возможность перевода работника на другое место работы или его перемещение на другое рабочее место.

Обязательное условие о *трудо­вой функции* нередко оценивается как «сердцевина» содержания трудового договора. В ст. 57 ТК трудовая функция определяется как *«работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы»*. При этом установлено следующее правило: если с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано в соответствии с ТК, иными федеральными законами предоставление *компенсаций и льгот* либо наличие *ограничений*, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим должностям профессиональных стандартов.

Трудовую функцию рабочий выполняет по имеющейся у него профессии (специальности) и квалификации, а руководитель, специалист, иной служащий — по должности, рассчитанной на выполнение работы (должностных (трудо­вых) обязанностей) лицом, имеющим соответствующую специальность и квалификацию, т. е. обладающим необходимой профессиональной подготовкой.

Профессия обычно рассматривается как род трудовой деятельности работника, обладающего совокупностью знаний и практических навыков, полученных специальной подготовкой или опытом работы.

Специальность — более узкое понятие в пределах профессии, специальность можно охарактеризовать как совокупность углубленных знаний и практических навыков, полученных специальной подготовкой и опытом работы, необходимых для выполнения определенных трудовых функций. Разграничение работников одной профессии и специальности осуществляется через их квалификацию. Под *квалификацией* понимается степень и вид профессиональной обученности, т. е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядом работ, а для руководителей, специалистов и иных служащих — специальным образованием, стажем работы по специальности¹.

В ТК в ст. 195.1 (введена 3 декабря 2012 г.) приведено понятие квалификации работника и профессионального стандарта. Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт определен как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений устанавливается Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов², а также Порядок установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) работ и профессий рабочих либо ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах (ч. 2 ст. 195.1 ТК).

Должность определяет компетенцию и место работника, относится ли он к категории руководителей, специалистов либо иных работников (технических исполнителей), а также его обязанности и ответственность.

Должностной признак положен в основу квалификационных справочников, в которых по соответствующей должности определяются должностные обязанности и требования к квалификации работника. В различных отраслях экономики и видах деятельности приняты квалификационные справочники, содержащие указанные характеристики должностей.

Должностные характеристики массовых должностей, общих для всех отраслей экономики, видов деятельности и ныне широко ис-

¹ Дмитриева И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников. М., 1990. С. 40.

² См.: Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 (ред. от 23 сентября 2014 г.) «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

пользуются на практике. Они установлены в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденном Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 371 (в ред. от 12 февраля 2014 г.). Наименование должностей *и должностные* характеристики данного справочника установлены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК-016-94 (ОКПДТР), принятым 26 декабря 1994 г. и введенным в действие с 1 января 1996 г. (в ред. от 19 июня 2012 г.).

На основе указанных характеристик данного справочника могут разрабатываться должностные инструкции для конкретных работников.

Наименование должности определяется в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым приказом работодателя и пересматриваемым им в силу объективных факторов, также путем издания приказа. Штатное расписание должно соответствовать структуре, отражать состав и численность работников, фонд заработной платы. Согласно постановлению Госкомстата России от 5 января 2004 г., штатное расписание составляется по установленной форме и включает как должности, так и соответствующие им должностные оклады и надбавки (доплаты), предусматриваемые по структурным подразделениям (отделам, секторам, участкам, цехам и др.) и в целом по составу работающих с указанием месячного фонда заработной платы и др. И хотя с 1 января 2013 г. формы первичных учетных документов, к которым отнесено штатное расписание, не являются обязательными к применению (в связи с принятием Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 4 ноября 2014 г.))¹, указанные формы имеют значение в организации труда работников и вполне могут использоваться работодателями.

Утверждая штатное расписание, работодатель исходит из необходимости ему численности и профессионально-квалификационного состава работников, способных выполнять работу по установленным должностям и профессиям (специальностям).

В ТК ныне установлен наряду с трудовой функцией, но *никак не* определен «конкретный вид поручаемой работы», который должен быть связан с трудовой функцией, определением ее содержания как работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации. В этом случае учитывается необходимый уровень профессиональной подготовленности лица (квалификация работника) для выполнения указанного конкретного вида поручаемой работы, который, как и все другие виды работ, отличается той или иной сложностью (квалификация работы),

¹ См.: Информация Минфина России № ПЗ-10/2012.

за исключением простых работ, не имеющих сложности, не требующих для своего выполнения квалифицированных работников. При этом следует учитывать зависимость оплаты труда от сложности выполняемой работы и квалификации работника, профессии (специальности), что характеризует трудовую функцию.

К основным правам работника относится его право на своевременную выплату заработной платы в полном объеме в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (абз. 4 ч. 1 ст. 21 ТК). Принцип оплаты по труду (ст. 132 ТК) означает учет таких критериев, как квалификация работника, сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и запрещение дискриминации. На это должно быть направлено и выполнение работодателем его обязанности — обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 ТК).

В юридической литературе обоснованно предлагается «конкретный вид поручаемой работы» предусматривать применительно к трудовой функции, когда он имеет специфику, на которую хочет обратить внимание работодатель по сравнению с другими видами работ, или когда выполнение такой работы выходит за пределы работ, охватываемых должностью, профессией или специальностью¹.

Во всех случаях «конкретный вид поручаемой работы» должен быть уточнен при заключении трудового договора, в том числе при неквалифицированном труде.

К обязательным условиям трудового договора относится условие о дате начала работы. На практике часто возникают случаи, когда налицо разрыв по времени между датой заключения трудового договора и началом фактического исполнения трудовых обязанностей. Если имеется договоренность о начале работы позднее даты заключения договора, то все правовые последствия, связанные с возникновением трудового правоотношения, определяются со дня начала работы. Этот день указывается не только в договоре, но и в приказе (распоряжении), которым оформляется прием на работу. Однако если лицо не приступает к работе в обусловленное время, то трудовое правоотношение не возникает.

Это важное положение воспринято законом, в ст. 61 ТК закрепляется порядок вступления трудового договора в силу. Он вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не предусмотрено ТК, федеральными законами, другими нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или уполномоченного на это представителя.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2007. С. 60–61 (автор главы — Ю. П. Орловский).

Работник обязан приступить к исполнению своих обязанностей со дня, определенного трудовым договором, который является днем начала работы. При отсутствии указания такого срока в договоре работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу, который и будет днем начала его работы. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, т. е. такой договор считается незаключенным. Это не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

К обязательным отнесены условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты. Эти условия оплаты труда закрепляются в трудовом договоре, в котором не просто указывается фиксированный размер должностного оклада или тарифной ставки. Заработная плата работнику, согласно ст. 135 ТК, определяется соглашением сторон при заключении трудового договора и в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда. Эти системы также устанавливаются договорным способом — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников (как правило, профсоюза) и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Системы оплаты труда включают размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования. При заключении трудового договора соглашением сторон (ч. 2 ст. 57 ТК) определяются условия оплаты труда, в том числе конкретный размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), в соответствии с профессией (специальностью), должностью и квалификацией работника. Они указываются в его трудовом договоре, в который также вносятся доплаты, надбавки и другое в зависимости от конкретных условий труда работника и действующих у работодателя систем оплаты труда.

Перечень обязательных условий, как было отмечено, может быть расширен за счет включения гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если у работника его работа связана с ними либо режим труда и отдыха не соответствует общеустановленному в пределах внутреннего трудового распорядка и требуется включить данное условие (например, у совместителей, работников с неполным рабочим временем и др.); если стороны договора обусловили его срок, то к обязательным условиям должен быть отнесен срок действия трудового договора. В договоре он указывается, а также непременно уточняется обстоятельство (причина), послужившее осно-

ванием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом.

К обязательным условиям также относятся условия труда на рабочем месте и условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

В отличие от указанных, к дополнительным (факультативным) условиям трудового договора относятся те, без которых трудовой договор может быть заключен, например *испытание при приеме на работу*, направление работника на повышение квалификации. К дополнительным условиям может быть отнесена обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Условие о неразглашении работником охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) может быть предусмотрено путем соглашения в трудовом договоре, но только с таким работником, которому по роду работы станут известными сведения, составляющие охраняемую законом тайну. Если работник не связан по своей трудовой функции с такими сведениями, то нет оснований включать в трудовой договор указанное условие. При включении такого условия в трудовой договор в силу обоснованности и достигнутого соглашения указываются точные сведения, которые могут быть известны и доверяются работнику при том, что содержат государственную¹, служебную, коммерческую² или иную³ охраняемую законом тайну.

К числу возможных дополнительных условий отнесено указание на структурное подразделение (цех, отдел, участок и др.). Своим соглашением, как известно, стороны могут уточнить место работы путем

¹ Закон РФ «О государственной тайне» от 21 июля 1993 г. (ред. от 21 декабря 2013 г.); Указ Президента РФ от 30 ноября 1995 г. (ред. от 3 октября 2014 г.) «Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне»; постановление Правительства РФ от 6 февраля 2010 г. (ред. от 1 ноября 2012 г.), утвердившее Инструкцию о порядке допуска должностных лиц и граждан РФ к государственной тайне.

² Понятие и правовые средства защиты коммерческой тайны установлены в Федеральном законе от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 12 марта 2014 г.) «О коммерческой тайне».

³ В ТК нет определения иной охраняемой законом тайной. Очевидно, к ней могут быть отнесены сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен федеральными законами. В качестве примера может служить Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (ред. от 13 июля 2015 г.), согласно ст. 13 которого врачебной тайной признаются сведения о факте обращения гражданина за оказанием медицинской помощи, состоянии его здоровья и диагнозе, иные сведения, полученные при его медицинском обследовании и лечении. Наравне с медицинскими и фармацевтическими работниками за разглашение врачебной тайны и причиненный гражданину ущерб несут ответственность лица, которым в установленном законом порядке переданы сведения, составляющие врачебную тайну.

указания на структурное подразделение и его местонахождение и (или) уточнить рабочее место.

К дополнительным условиям трудового договора относятся также виды и условия дополнительного страхования, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи. Права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут быть лишь уточнены в трудовом договоре применительно к условиям работы данного работника.

В трудовом договоре могут иметь место и иные дополнительные условия, но во всех случаях условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 4 ст. 57 ТК). Если такие условия включены в трудовой договор, то, согласно ч. 2 ст. 9 ТК, они не подлежат применению.

В настоящее время получил разрешение вопрос о трудовом договоре, если он не содержит каких-либо сведений или условий, в том числе обязательных, которые должны быть закреплены в трудовом договоре. Такой трудовой договор не может быть признан незаключенным или расторгнутым, поскольку для этого нет оснований. В этих случаях трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями непосредственно в тексте договора. Недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК).

Наряду с названными обязательными и дополнительными условиями трудового договора выделяются, как известно, *условия, установленные трудовым законодательством*, которые не вырабатываются договаривающимися сторонами, поскольку предусмотрены в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, как, например, 40-часовая рабочая неделя или ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных рабочих дней и др. В силу *заключения трудового договора его стороны принимают к выполнению* указанные условия, поскольку своим соглашением они не могут ни исключить, ни ограничить, ни снизить их уровень. Иначе подобные условия, связанные, например, с увеличением рабочей недели (более 40 часов в неделю) или уменьшением числа дней отпуска (менее 28 календарных дней), рассматриваются как ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, которые, как известно, не подлежат применению. С учетом этого в последней части ст. 57 ТК предусмотрено, что права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым за-

конодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также их права и обязанности, вытекающие из условий коллективного договора и соглашения, могут включаться в трудовой договор по соглашению сторон трудового договора. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей. Другое дело, что трудовой договор позволяет индивидуализировать и конкретизировать условия труда, определяемые сторонами, например повышать их уровень, устанавливать дополнительные льготы работнику высокой квалификации или редкой специальности, выполняющему работу особой сложности и др.

7.3. Общий порядок заключения трудового договора

Большое значение в законодательстве и на практике придается вопросам общего порядка заключения трудового договора. Заключение трудового договора осуществляется путем непосредственных переговоров и достижения соглашения работника и работодателя по всем обязательным условиям, а возможно, и дополнительным условиям данного договора, который оформляется непременно в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах (если законом или нормативным актом не предусмотрено большее количество экземпляров), каждый подписывается сторонами, один из подписанных договоров хранится у работодателя, другой передается работнику, который подтверждает это своей подписью на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Прием на работу на основании заключенного трудового договора оформляется *приказом (распоряжением) работодателя*. Данный приказ должен соответствовать условиям заключенного трудового договора. Он объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В отличие от трудового договора — юридического акта, порождающего трудовое правоотношение, приказ является только актом оформления (последующей документацией) после заключения этого договора. Указанный приказ служит основанием для включения работника в списки (состав) работающих, для внесения записи в его трудовую книжку, начисления ему заработной платы с учетом представленного табеля о выполненной работе и т. д. По требованию работника работодатель обязан выдать работнику надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу, а по письменному обращению — выдать работнику копии и других документов, связанных с его работой.

При заключении трудового договора работник представляет работодателю следующие документы: паспорт или иной документ, удо-

стоверяющий личность; трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, предоставляют также документы воинского учета (ст. 65 ТК).

Обязательным документом, который должен быть представлен, является *трудовая книжка*. Трудовая книжка не предъявляется при приеме на работу по совместительству, а также когда трудовой договор заключается впервые, в этом случае она оформляется работодателем. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или иной причиной работодатель обязан по письменному заявлению этого лица, указавшего причину отсутствия трудовой книжки, оформить новую трудовую книжку. При этом внесение записей за прошлое время в трудовую книжку может иметь место при представлении указанным лицом соответствующих документов, подтверждающих его работу.

Трудовая книжка, согласно ст. 66 ТК, является основным документом о трудовой деятельности и стаже работы по специальности, а также трудовом стаже работника.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника с указанием причины прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками ТК, а также сведения о награждениях и поощрениях за успехи в работе. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной. Документом, подтверждающим время работы у работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, является, согласно ст. 309 ТК, письменный трудовой договор (ч. 3 ст. 303 ТК).

Кроме паспорта и трудовой книжки, работодатель вправе потребовать от поступающего на работу страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. При поступлении гражданина на работу впервые, такое свидетельство оформляет работодатель.

Если выполняемая работа требует специальных знаний или специальной подготовки, гражданин обязан предъявить документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний. Например, диплом юриста, учителя, врача или удостоверение на право вождения автомобиля, троллейбуса и т. д., который подтверждает, наличие у лица профессии, специальности и квалификации, свидетельствующих о его профессиональной подготовке.

Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и форме, установленных соответствующим органом исполнительной власти в сфере внутренних дел, предъявляется при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК, иными федеральными законами не допускаются указанные лица.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления дополнительных документов при заключении трудового договора. При этом запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных ТК, а также указанными в ст. 65 ТК нормативными правовыми актами федерального уровня. Так, при приеме на работу инвалидов необходима рекомендация государственного учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭК) или другой экспертной организации, а также направление службы занятости при устройстве на рабочее место в счет установленной квоты для данной категории работников.

Договор, не оформленный письменно, как того требует ст. 67 ТК, не утрачивает своего значения, если работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В данном случае трудовой договор считается заключенным, но не оформленным надлежащим образом, поэтому работодатель не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе обязан оформить трудовой договор в письменной форме. В связи с этим необходимо учитывать, что представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями заключать трудовые договоры с работниками, осуществлять прием на работу. Именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению уполномоченного на это лица возникают трудовые правоотношения (ст. 16 ТК). На работодателя возлагается обязанность оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трех рабочих дней, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, то не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом. Вместе с тем в ТК устанавливаются последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом (ст. 67.1 ТК).

Согласно этой статье ТК, при фактическом допущении физического лица к работе работником, не уполномоченным на это работодателем или не уполномоченным на это представителем работодателя, который отказывается признать возникшие отношения трудовыми, т. е. заключить с указанным лицом трудовой договор, в этом случае работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу). При этом работник, который неправомерно осуществил фактическое допущение к работе, хотя не был на это уполномочен работодателем, привлекается к ответственности, в том числе к материальной, в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами. Следует иметь в виду, что трудовой договор вступает в силу со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного на это представителя (ч. 1 ст. 61 ТК).

Признание отношений, возникающих на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями ныне регламентируется соответствующими статьями ТК (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 г.). Если отношения были признаны таковыми, то к ним применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 4 ст. 11 ТК). Не допускается заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения (ч. 2 ст. 15 ТК). Определены основания и порядок признания отношений, порождаемых гражданско-правовыми договорами (подряда, возмездного оказания услуг, поручения и т. д.) в области трудовой деятельности, трудовыми отношениями. Если указанные отношения признаны впоследствии трудовыми отношениями в порядке, установленном в ч. 1–3 ст. 19.1 ТК, то они считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по гражданско-правовому договору, к исполнению определенных указанным договором обязанностей (ч. 4 ст. 19.1 ТК).

В ТК определен порядок заключения трудового договора и установлены соответствующие гарантии при его заключении (ст. 64 ТК). Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, и не допускается какая-либо дискриминация. Это значит, что любые действия, обстоятельства, оценки, умаляющие права работника при заключении трудового договора, ставящие его в неравное положение по сравнению с другими лицами по мотивам, не связанными с деловыми качествами работника, не должны иметь место. Требование о запрещении дискриминации и равных возможностях для реализации лицами своих трудовых прав, как известно, установлено в ст. 2 ТК в качестве одного из основных принципов трудового права и раскрывается в ст. 3 ТК. Вопросы, связанные с заключением трудового договора,

получили свое разъяснение в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (в ред. от 28 сентября 2010 г.).

В этом постановлении Пленума разъясняется, что основным критерием при заключении трудового договора, приеме на работу должны служить *деловые качества работника*. Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона. Лицу, поступающему на работу, могут быть предъявлены требования, которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

Другие обстоятельства (ограничения или преимущества в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям и т. п.) не могут служить основанием для отказа в заключении трудового договора, приеме на работу.

В то же время законом предусмотрено, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены ТК или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан РФ и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства (ст. 3 ТК).

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Не может быть отказано в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

При нарушении установленных законом гарантий работник вправе обратиться в суд с иском о защите своего права и о вынесении судебного решения, обязывающего работодателя заключить с ним трудовой договор.

В случаях, установленных ТК и иными федеральными законами, при заключении трудового договора предусмотрен обязательный предварительный медицинский осмотр. Такому обязательному предварительному медицинскому осмотру, согласно ст. 69 ТК, подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица в случаях, установленных ТК и иными федеральными законами. В ст. 213 ТК предусмотрены обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры, которые проводятся для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, с целью определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Указанные медицинские осмотры также проходят работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и некоторых других предприятий, учреждений, организаций в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Все указанные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.

Вредные и (или) опасные производственные факторы и работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и порядок их проведения, согласно ст. 213 ТК, определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (ч. 4 ст. 213 ТК)¹.

Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными

¹ См.: Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (ред. от 5 декабря 2014 г.) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, его должностной инструкцией (если она является приложением к трудовому договору), а также с коллективным договором.

Трудовым законодательством предусмотрена возможность при заключении трудового договора по соглашению его сторон установить испытание работнику в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании, если достигнута о нем договоренность, должно быть указано в трудовом договоре, как того требует ст. 70 ТК, иначе работник будет принят без испытания, поскольку указания на испытание только в приказе о приеме на работу недостаточно. В период испытания на работника распространяются нормы трудового законодательства.

Испытание не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу; избранных на должность по выборам; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших 18 лет; лиц получивших среднее профессиональное или высшее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; для иных лиц в случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций — до шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При этом в испытательный срок не засчитывается время болезни и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. В случае неудовлетворительного результата испытания работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока испытания как не выдержавшим испытания с предупреждением об этом не позднее чем за три дня. Указанное предупреждение должно быть в письменной форме и обязательно с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание и принятия решения об увольнении. При истечении срока испытания работник считается выдержавшим его, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

7.4. Отдельные виды трудового договора

В зависимости от срока действия все трудовые договоры разграничиваются на трудовые договоры, которые заключаются на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный

трудоустройство), если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 58 ТК).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, является наиболее распространенным. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, имеют ограниченную сферу применения (ст. 58 и 59 ТК). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК). При этом в другой статье ТК (ч. 1 ст. 59) предусмотрены эти случаи (основания) заключения срочного трудового договора не по инициативе (воле) сторон, а в силу требований закона. Перечень таких случаев не является исчерпывающим, поскольку могут иметь место и другие случаи, предусмотренные ТК или иными федеральными законами. В указанные случаи, в частности, входит заключение срочного трудового договора для замены временно отсутствующего работника либо на время выполнения временных (до двух месяцев) работ или для выполнения сезонных работ, а также с лицами, направляемыми на работу за границу, и др.

Наряду с этим ч. 2 ст. 58 ТК содержит и другое правило о том, что срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. И ныне они охватывают 10 таких случаев (оснований), установленных также в другой статье ТК (ч. 2 ст. 59), из которой следует, что могут быть и другие случаи, если они предусмотрены ТК или иными федеральными законами, т. е. их перечень не носит исчерпывающего характера.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон, например, с лицами, поступающими на работу к работодателям — субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), при определенной численности работников — не более 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания — 20 человек); с поступающими на работу пенсионерами по возрасту; с лицами, избранными по конкурсу; на замещение соответствующей должности с творческими работниками; с лицами, обучающимися по очной форме обучения или поступающими на работу по совместительству и др. В то же время по соглашению сторон могут заключаться и трудовые договоры на неопределенный срок в тех же случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 59 ТК.

Таким образом, в ст. 59 ТК установлено более 20 оснований заключения срочного трудового договора, дополняемых рядом случаев, предусмотренных в других статьях ТК (разд. XII). Кроме того, определено возможное их закрепление в других федеральных законах, т. е. их дальнейшее увеличение. Все это свидетельствует о недоста-

точном ограничении сферы действия срочных трудовых договоров и в определенной мере не соответствует последней части ст. 58 ТК, в которой воспроизведены положения Рекомендации МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982), принятой в соответствии с Конвенцией МОТ № 158 с тем же названием. В данной Рекомендации МОТ предусмотрено запрещение заключения срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок. Конвенция устанавливает определенные ограничения срочных трудовых договоров, предусматривает, что в случае заключения договоров на определенный срок и неоднократного их продления они должны признаваться договорами, заключенными на неопределенный срок.

Подобных положений ТК не содержит, но следует обратить внимание на то, что в ТК установлены определенные гарантии работникам, заключившим срочный трудовой договор. Так, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 3 ст. 58 ТК). В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК или иным федеральным законом (ч. 2 ст. 57 ТК).

Когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник после истечения срока трудового договора продолжает работу, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК). Соответствующим образом сформулировано одно из общих оснований прекращения трудового договора как «истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения» (п. 2 ст. 77 ТК).

В ТК (ч. 5 ст. 58) установлено, что трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28 сентября 2010 г.) дал разъяснения по вопросам, возникающим в связи с применением срочных трудовых договоров. В нем, в частности, был уточнен вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора. При этом указано на необходимость учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности, в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 58 ТК, а также

в других случаях, установленных ТК или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК).

Пленум Верховного Суда РФ обращает внимание на случаи, когда суд при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора устанавливает, что трудовой договор заключен работником вынужденно. В этом случае применяются правила договора, заключенного на неопределенный срок. Кроме того, разъясняется, что при заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (ч. 1 ст. 59 ТК), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или с достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК). Уточнено также, что если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (ч. 1 ст. 59 ТК), такой договор в силу ч. 2 ст. 79 ТК прекращается по завершении этой работы.

В постановлении разъяснено, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Следует отметить, что к срочным относятся также трудовые договоры, заключаемые работником и работодателем на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ. Трудовой договор может быть заключен на срок до двух месяцев при условии, что работа не превышает двухмесячного срока. Конкретный срок договора в этом случае устанавливается соглашением сторон. Если работа носит постоянный характер, то заключение трудового договора на срок до двух месяцев является неправомерным. В ст. 289–292 ТК установлены особенности труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода времени (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев. Перечень сезонных работ, включая отдельные сезонные работы, определяется отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями,

заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства¹. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонной работе, установлены в ст. 293–296 ТК.

Срочный трудовой договор заключается с лицами, *поступающими на работу* в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, согласно специальному Перечню. Перечень был утвержден Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. Он действует на территории РФ с учетом дополнений и изменений, внесенных соответствующими нормативными актами органов власти РФ. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, посвящены нормы, предусмотренные ст. 313–327 ТК, иными федеральными законами.

Трудовые договоры разграничиваются на отдельные виды не только по сроку их действия, но и по другим признакам, таким, как особенности, связанные с содержанием трудового договора (например, надомников, согласно ст. 310–312 ТК), порядком заключения трудового договора (в результате акта избрания на должность либо конкурсного избрания, акта утверждения и др. в соответствии со ст. 16–19 ТК) либо с учетом особого характера труда, повышенными требованиями к уровню квалификации и ответственности (руководитель организации — гл. 43 ТК, педагогические работники — гл. 52 и др.).

Раздел XII ТК «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» включает и другие виды трудового договора, связанные с дифференциацией правового регулирования трудовых отношений.

В науке трудового права справедливо обращается внимание на то, что структура указанного раздела ТК не имеет обоснованной классификации, отражающей особенности всех видов трудовых договоров², но данный раздел имеет большое значение для правоприменительной деятельности и, очевидно, будет совершенствоваться путем дальнейшого законодотворчества.

В то же время, например, некоторые особенности определены и в других разделах ТК (лица, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему), а также совмещению профессий (должностей) — ст. 60.1 и 60.2 ТК). Право работника заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совме-

¹ Определенную помощь может оказать постановление Правительства РФ от 6 апреля 1999 г. № 382 (в ред. от 25 февраля 2014 г.), которым утвержден Перечень сезонных отраслей и видов деятельности, применяемых для целей налогообложения.

² См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. учебник. М. 2003. С. 198.

стительство) дополняется особенностями регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяемыми гл. 44 в разд. XII ТК.

Выполнение работником наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную оплату в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) определяется в ст. 60.2 ТК как совмещение профессий (должностей). При этом предусмотрено, что поручение работнику указанной работы допускается с письменного согласия работника, т. е. условия совмещения профессий (должностей) определяются соглашением сторон и оформляются соответствующим приказом (распоряжением).

Поручаемая работнику указанная дополнительная работа может им выполняться по-разному в зависимости от того, как это определяют стороны. При работе дополнительно по другой профессии (должности) в рамках установленного рабочего времени работник выполняет работу путем совмещения профессий (должностей), а выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) является расширением зон обслуживания, увеличением объема работ.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по той же, так и по другой профессии (должности).

Дополнительная оплата производится в соответствии со ст. 151 ТК, а срок дополнительной работы, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. В разд. 12 ТК, посвященном особенностям регулирования труда некоторых категорий работников, получили закрепление и другие виды трудовых договоров.

7.5. Изменение трудового договора

Общие положения. Трудовая функция и иные обязательные (необходимые) условия трудового договора вырабатываются соглашением сторон этого договора при его заключении и являются обязательными для них с момента вступления трудового договора в силу. В нормах о порядке заключения, а также изменении определенных сторонами, условий трудового договора, включая переводы, нашли свое воплощение принципы свободы труда и трудового договора, дополняемые принципом определенности трудовой функции. Так, в ст. 60 ТК установлено общее правило о том, что запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором,

т. е. по другой трудовой функции, а не той, что была определена при заключении трудового договора. Это означает, что в одностороннем порядке, например по инициативе работодателя, не может изменяться трудовая функция, невозможен перевод на другую работу, т. е. работу по другой должности в соответствии со штатным расписанием, другой профессии, специальности, квалификации. Изменение определенных сторонами условий трудового договора также не допускается, если изменяется трудовая функция.

Следовательно, перевод на другую работу требует согласия работника, а изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, если не изменяется трудовая функция, при наличии объективных факторов у данного работодателя, с согласия работника.

В ТК эти положения с достаточной ясностью выражены в статьях гл. 12, посвященной изменению трудового договора.

Переводы на другую работу и перемещение. В ТК ныне установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК (к ним отнесен временный перевод, осуществляемый без согласия работника на один месяц в соответствии с ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК). При этом соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК).

Требование о непременно согласии сторон соответствует рассмотренным принципам и общепринятому пониманию перевода. Вместе с тем «перевод на другую работу» выделен как часть от более общего, охватываемого понятием «изменение определенных сторонами условий трудового договора», что в значительной степени отличается от первоначальной редакции соответствующей статьи ТК, ранее регулировавшей эти вопросы.

В ТК включены ст. 72.1 и 72.2, которые расширяют понятие перевода за счет временного перевода, осуществляемого по соглашению сторон на срок до одного года или на время замещения отсутствующего работника, в отличие от временного перевода (до одного месяца), производимого без согласия работника на не обусловленную трудовым договором работу и допускаемого только в случае экстраординарных обстоятельств (катастрофы, производственные аварии, пожары и др. в соответствии с ч. 2, 3 ст. 72.2 ТК). Таким образом, временные переводы разграничиваются на два вида: по соглашению сторон сроком до одного года или на время замещения отсутствующего работника; по инициативе работодателя без согласия работника на один месяц.

Исходя из таких критериев, как выполнение «другой работы» у «работодателя» либо «за его пределами», а также «продолжительность (срока)», переводы подразделяются на: 1) постоянные переводы на другую работу у того же работодателя; 2) переводы у того же работодателя

на другую временную работу или временные переводы; 3) переводы на постоянную работу вместе с работодателем в другую местность; 4) переводы на постоянную работу к другому работодателю.

Если работнику постоянно или временно поручается работа по другой профессии (специальности), должности и квалификации, т. е. по другой трудовой функции, нежели та, которая была обусловлена трудовым договором (ст. 57 ТК), либо поручение работы имеет место в другом структурном подразделении, в то время как оно было определено при заключении трудового договора, или выполнение работы хотя и по прежней трудовой функции, но требует переезда работника вместе с работодателем в другую местность, то имеет место *перевод на другую постоянную или временную работу* у данного работодателя, требующий согласия работника.

Перевод на другую работу в соответствии с ч. 1 ст. 72.1 ТК — это постоянное или временное изменение трудовой функции и (или) структурного подразделения (если оно указывалось в трудовом договоре) при продолжении работы у данного работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника.

Постоянный перевод работника в другую местность вместе с работодателем допускается только с согласия работника. Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем является основанием прекращения трудового договора (п. 9 ст. 77 ТК).

Постоянный перевод работника к другому работодателю осуществляется по соглашению (просьбе) работника с работодателем по старому и новому месту работы и связан с изменением работодателя как одной из сторон трудового договора. Соответственно, прекращается трудовой договор по основанию, закрепленному в п. 5 ст. 77 ТК, — «переводу работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность».

От перевода следует отличать *перемещение* у того же работодателя, которое осуществляется на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, либо оно связано с поручением работы на другом механизме или агрегате (ч. 3 ст. 72.1 ТК). Перемещение не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника. Перемещение допустимо при неперемных условиях: оно, во-первых, не влечет за собой изменения трудовой функции и, во-вторых, не изменяет определенных сторонами условий трудового договора. При этом перемещение в другое структурное подразделение у того же работодателя возможно, если в трудовом договоре не обуславливалось конкретное

структурное подразделение, в котором будет трудиться работник, заключивший данный трудовой договор. Если же в трудовом договоре конкретизировано место работы указанием на структурное подразделение (филиал, представительство, обособленное структурное подразделение, отдел, сектор, цех, участок и т. п.), то перемещение в данном случае невозможно. И должен решаться вопрос о переводе, который требует согласия работника.

Необходимо также различать понятия «*место работы*» и «*рабочее место*», что позволяет разграничить перевод на другую работу и перемещение на другое рабочее место. Так, изменение условий трудового договора о месте работы будет переводом на другую работу, требующим согласия работника, если ему поручается работа, например, в филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении организации, которое расположено в другом населенном пункте, нежели местонахождение самого работодателя.

Если структурное подразделение хотя и было обусловлено трудовым договором, но расположено в разных местах города (района и т. д.), в пределах населенного пункта, где находится работодатель, то возможно перемещение на другое рабочее место в рамках структурного подразделения независимо от того, что данное подразделение не имеет единого места расположения. В данном случае нет перевода, а есть перемещение на другое рабочее место в структурном подразделении у работодателя, а перемещение не требует согласия работника при условии, что у работника не изменяется его трудовая функция и определенные сторонами условия трудового договора. Если же рабочее место было обусловлено при заключении трудового договора или впоследствии, то его изменение является переводом, требующим согласия работника.

Но во всех случаях, как установлено ТК (ч. 4 ст. 72.1), работодатель не вправе переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временные переводы и их виды. Временные переводы работников на другую работу у того же работодателя могут иметь место в силу разных причин. Временный перевод, во-первых, может состояться по соглашению сторон в письменной форме на срок до одного года или на время отсутствия работника при замещении его должности. Во-вторых, временный перевод работника возможен как исключение без его согласия сроком до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае катастрофы, производственной аварии, пожара, наводнения и других экстраординарных, чрезвычайных обстоятельств.

Временные переводы регулируются ст. 72.2 ТК, первая часть которой устанавливает возможность временного перевода работника на срок до одного года у того же работодателя, если данный перевод

осуществляется по соглашению сторон трудового договора и в письменной форме. В таком же порядке возможен перевод для замещения временно отсутствующего работника, но срок данного временного перевода истекает с выходом на работу отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы.

В том и в другом случае, если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу, а перевод считается постоянным.

Это положение представляется не самой удачной новацией ТК, поскольку не предусматривается каких-либо определенных гарантий для возвращения работника на прежнюю должность (работу), не установлено предупреждения работника об истечении срока перевода. Следовательно, ограничивается право работника на свободу труда (ст. 2 ТК), своевременное получение полной информации о своих персональных данных (ст. 89 ТК), в данном случае об окончательном изменении условий трудового договора, т. е. о том, что временный перевод трансформировался в постоянный перевод на другую работу, хотя соглашением сторон изначально определялся перевод сроком не более года или на время отсутствия замещаемого работника. Отсутствие гарантий возвращения работника на прежнюю работу (должность) в случае, если он об этом своевременно не заявит, хотя желает вернуться, может иметь негативные последствия, поскольку это связано не столько с забывчивостью работника, сколько с его отсутствием на работе в силу уважительных причин (болезнь, командировка, отпуск и др.) или боязнью работника потерять работу.

Иным по своей направленности являлся временный перевод, осуществляемый на срок до одного месяца, без согласия работника в случае «производственной необходимости», связанной с непредвиденными обстоятельствами, указанными в прежней редакции ст. 74 ТК. При ссылках на эту статью ТК ранее обращалось внимание на широко понимаемую «производственную необходимость», принимающую характер принудительного труда, запрещенного Конституцией РФ (ст. 37) и ст. 4 ТК. Указанная статья также не соответствовала ратифицированной Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930).

В 2006 г. в ТК была введена ст. 72.2, которая в своих ч. 2 и 3 ныне регулирует эти временные переводы в соответствии с Конституцией РФ, ст. 4 ТК и с учетом основополагающих конвенционных норм МОТ. Кроме этого, исключено и понятие «производственная необходимость».

Соответственно, в ТК (ч. 2 ст. 72.2) установлено, что перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случае катастрофы, про-

изводственной аварии, пожара, наводнения, голода, землетрясения и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, т. е. перечень указанных случаев не является исчерпывающим. Но их всех объединяет единый критерий — эти случаи носят экстраординарный характер, т. е. они являются исключительными, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения. В связи с этим допускается указанный перевод для предотвращения этих случаев или устранения их последствий.

Вместе с тем, исходя из положений Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде», временный перевод работника на срок до одного месяца без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения временно отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами (подп. «д» п. 4 Конвенции, ч. 4 ст. 4 ТК), а также когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и другим подобным последствиям.

В соответствии с этим в ТК (ч. 3 ст. 72.2) установлено, что только при наличии указанных в ч. 2 данной статьи чрезвычайных обстоятельств допускается временный перевод работника без его согласия на срок до одного месяца в случаях простоя, предотвращения, уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника.

Необходимо также отметить, что временный перевод работника на другую работу в связи с чрезвычайными обстоятельствами возможен лишь у того работодателя, с которым работник состоит в трудовом правоотношении. При этом оплата труда производится по выполняемой работе, но не может быть ниже среднего заработка работника по его прежней работе. В указанных случаях работа должна соответствовать квалификации работника и не может быть противопоказана работнику по состоянию здоровья. Если работа требует более низкой квалификации, то она допускается с согласия работника и в письменной форме.

Продолжительность одного такого перевода не может превышать одного месяца, в том числе и для замещения отсутствующего работника.

В уже упоминавшемся постановлении Пленума Верховного Суда РФ обращается внимание на то, что отказ работника от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу без уважительных причин — прогулом. При этом следует учитывать, что,

согласно абз. 5 ч. 1 ст. 219 и ч. 7 ст. 220 ТК, работник не может привлекаться к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности, либо за отказ от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку ТК не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться указанным правом и в условиях выполнения работ, вызванных переводом вследствие чрезвычайных обстоятельств, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке ст. 72.2 ТК по указанным выше причинам является обоснованным (п. 19 постановления).

Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. В ТК предусматривается возможность перевода работника на другую работу (постоянно или временно), если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в таком переводе на другую работу (ст. 73). Включение в Кодекс специальных правил, регулирующих порядок перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, имеет важное практическое значение.

Работодатель обязан перевести работника на другую работу (постоянно или временно) при следующих условиях: такой перевод необходим в соответствии с медицинским заключением и медицинское заключение выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; у работодателя имеется соответствующая работа и она не противопоказана работнику по состоянию здоровья; работник дал письменное согласие о переводе на другую работу.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, отказывается от предложенной работодателем работы или у работодателя отсутствует соответствующая работа, то возможны два варианта решения этой проблемы в зависимости от срока, на который необходим перевод. Первый вариант возможен, если срок перевода не превышает четырех месяцев. В этом случае работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). Второй вариант решения возможен, если временный перевод на другую работу необходим работнику более чем на четыре месяца или если работник нуждается в постоянном переводе на другую работу. В данном случае при отказе работника от перевода либо при отсутствии соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК: отказ работника от перевода на другую работу,

необходимого ему в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.

Следует иметь в виду, что особые правила установлены для работников, занимающих должности руководителей организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), их заместителей и главных бухгалтеров (ч. 4 ст. 73). Трудовой договор с такими категориями работников, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу, в случае их отказа от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы прекращается также на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК независимо от того, на какой срок в соответствии с медицинским заключением необходим им перевод на другую работу. Вместе с тем работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения работников от работы во всех указанных случаях заработная плата им не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При указанном увольнении работника ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в соответствии с ч. 3 ст. 178 ТК.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора. От рассмотренного порядка перевода на другую постоянную или временную работу у того же работодателя или перемещения следует отличать изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с соответствующими объективными факторами производства или изменениями в организации труда. Указанные изменения условий трудового договора установлены ст. 74 ТК.

Только при наличии указанных объективных факторов, таких обстоятельств, как изменение организационных или технологических условий труда, при которых определенные сторонами условия труда не могут быть сохранены, допускается изменение этих условий трудового договора по инициативе работодателя, если у работника продолжается работа без изменения трудовой функции.

Другими словами, законом установлено, что изменение определенных сторонами условий трудового договора возможно, во-первых, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции; во-вторых, только при изменении технологических или организационных условий труда (изменения в технике или технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины); в-третьих, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. При этом работодатель представ-

ляет доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства и не ухудшило положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств изменение обусловленных сторонами условий трудового договора, по разъяснению Верховного Суда РФ, нельзя признать законным (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28 сентября 2010 г.)).

Работодатель обязан известить работника об *указанных изменениях*, а также о причинах, вызвавших их необходимость, в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижестоящую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

На работодателя возложена обязанность предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности. Вакансии в других местностях (филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях, расположенных вне места расположения работодателя) должны предлагаться работодателем, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Только при отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор с ним прекращается, так как имеет место «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора» (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК). При увольнении работника по данному основанию ему выплачивается двухнедельное выходное пособие.

Несколько иная ситуация складывается, если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, В этом случае работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

При отказе работника от продолжения работы в этих условиях трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК. При данном увольнении работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который он был введен (т. е. до истечения ше-

стимесячного срока), производится работодателем также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Во всех случаях не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями установленными коллективным договором, соглашениями.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. В ТК предусмотрены определенные гарантии права на труд работникам в случае наступления правовых последствий при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации либо ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75). Во всех указанных случаях трудовые отношения работников с их согласия продолжаются. Сама по себе смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора — лишь в случае отказа работника от продолжения работы, трудовой договор с ним расторгается в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения. При отказе работника от продолжения работы трудовой договор с работником прекращается по п. 6 ст. 77 ТК РФ.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается, но только после государственной регистрации перехода права собственности. Эта регистрация осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 г. «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» (ред. от 6 апреля 2015 г.).

Из общего порядка, предусмотренного ТК, сделано исключение, допускающее расторжение трудового договора только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. При смене собственника имущества организации указанные работники могут быть уволены новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

В этом случае расторжение трудового договора производится по инициативе работодателя по основанию, закрепленному в п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК, — «смена собственника имущества организации» с выплатой новым собственником указанным работникам компенсации в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК (ст. 181 в ред. 2 апреля 2014 г.).

В регулировании гарантий и компенсаций работникам (в отдельных случаях — прекращения с ними трудовых договоров) ныне имеет значение ст. 181.1 ТК (введена 2 апреля 2014 г.), устанавливающая, что не должны предусматриваться выплаты выходных пособий, компенсаций и (или) назначения каких-либо иных выплат в любой форме коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, решениями работодателя, уполномоченными им лицами, а равно собственником имущества организации или уполномоченными им лицами в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к нарушениям трудовой дисциплины (ч. 3 ст. 192 ТК) или по основаниям прекращения трудового договора, установленным ТК, другими ФЗ, если это связано с совершением работниками виновных действий.

Одним из таких случаев являются гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК. При отсутствии виновных действий (бездействия) руководителю организации выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных ТК (ст. 279). К последнему относятся положения указанной ст. 181.1 ТК.

В уже приводившемся постановлении Пленума Верховного Суда РФ разъясняется, что под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т. е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, субъектов РФ, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. «О приватизации государственного и муниципального имущества», ст. 217 ГК); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абз. п. 2 ст. 235 ГК); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот.

Поскольку в соответствии с п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акцио-

неров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество, смены собственника имущества не происходит (п. 32 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. в ред. от 28 сентября 2010 г.). Учитывая, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом, указанные лица не могут быть уволены по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК, если изменился собственник в отношении имущества структурного подразделения организации. Увольнение по этому основанию невозможно также при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Отстранение от работы. От изменений условий трудового договора, в том числе переводов на другую работу, следует отличать отстранение работника от работы. ТК (ст. 76) устанавливает обязанность работодателя отстранить от работы (не допускать) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами РФ; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Основанием отстранения работодателем работника от работы являются случаи приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Вакансии в других местностях работодатель обязан предлагать,

если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Если же срок приостановления превышает два месяца или вообще работник лишен специального права, то с этим работником прекращается трудовой договор в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК.

Работодатель также обязан отстранить работника от работы по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и в других случаях, предусмотренных ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени, пока не будет исключено обстоятельство, явившееся основанием для отстранения работника от работы или недопущения его к работе, если иное не предусмотрено ТК.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК, иными федеральными законами. При отстранении от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой не по вине работника (ст. 157 ТК).

7.6. Правовое регулирование прекращения трудового договора

7.6.1. Общие положения о прекращении трудового договора

Каждый трудовой договор, будучи однажды заключенным, рано или поздно прекращается. Стороны трудовых отношений не абсолютно свободны в выборе оснований прекращения этих отношений. В каждом конкретном случае необходимо подобрать (выбрать) одно из предусмотренных законодательством оснований прекращения трудового договора и соблюсти все необходимые процедурные условия при его фактическом прекращении. Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора, которые сконцентрированы в ст. 77 ТК, отсылающей участников трудовых отношений к ряду других статей ТК, конкретизирующих общие основания.

Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК, не является исчерпывающим. Как самим ТК, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания. Однако все они могут быть определены только на уровне федеральных законов. Ни законы субъектов РФ, ни тем более подзаконные акты не могут дополнять указанный перечень.

В то же время для некоторых категорий работников кроме общих оснований прекращения трудового договора допускаются дополнительные, которые могут быть определены сторонами трудового договора при его заключении (к таким категориям работников относятся, в частности, руководители организации; работники, занятые у работодателей — физических лиц; надомники; дистанционные работники; иностранные граждане и лица без гражданства; работники, занятые в религиозных организациях, и ряд других категорий).

Каждое из оснований прекращения трудового договора имеет свои особенности, требующие анализа.

В зависимости от обстоятельств, послуживших этому причиной, все перечисленные в ст. 77 ТК основания прекращения трудового договора могут быть разделены по определенным критериям на *три* группы.

Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК). Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 71, 72, 73, 74, 75, 79, 84 ТК). В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК). Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае разные термины: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».

Первый из них («прекращение трудового договора») применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по не зависящим от его сторон причинам. Главное, что при этом трудовые отношения прекращаются.

Второй («расторжение трудового договора») применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых отношений.

Третий термин («увольнение») чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений.

7.6.2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК).

Следует отметить, что при расторжении трудового договора по соглашению сторон не имеет значения вид трудового договора (срочный или заключенный на неопределенный срок).

Данное основание является весьма удобным средством «цивилизованного расставания» сторон трудового договора (здесь уместна аналогия с «цивилизованным разводом»). Споров в таком случае возникает гораздо меньше, чем, скажем, при увольнении работника по собственному желанию, но они тем не менее возможны.

В случае возникновения спора при прекращении трудового договора по соглашению сторон следует иметь в виду, что если трудовой договор возникает по соглашению сторон, то, следовательно, по их договоренности он может быть прекращен в любое время. Аннулирование такой договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника¹.

На практике целесообразно, применяя данное основание прекращения трудового договора, составлять это соглашение в письменной форме, чтобы в случае необходимости можно было выяснить наличие четко выраженного желания сторон прекратить трудовые отношения по взаимному согласию.

7.6.3. Истечение срока трудового договора

Одним из оснований прекращения трудового договора является истечение его срока (п. 2 ст. 77 ТК), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, что предусмотрено ст. 58 ТК.

В случае возникновения спора одной из главных проблем является вопрос о том, правомерно ли вообще был заключен с работником именно срочный трудовой договор. В определенной степени ситуация прописана в законодательстве четче, чем прежде. В ст. 59 ТК дан практически исчерпывающий перечень условий, при которых возможно заключение срочных трудовых договоров. Этот перечень может быть расширен лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Это особенно важно в связи с тем, что сложившаяся в последнее время практика заключения срочных трудовых договоров приобрела широкое распространение (при этом, как правило, работодатели вполне искренне заблуждаются, считая, что они могут заключать такие договоры практически со всеми своими работниками).

По общему правилу срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия. При этом работник должен быть предупрежден об этом в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения (с одним исключением — когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 ТК)).

Определенную специфику прекращения срочных трудовых договоров можно наблюдать и в других случаях. Так, трудовой договор, заклю-

¹ Пункт 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 сентября 2010 г.).

ченный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы; договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу; договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по окончании этого периода (сезона).

7.6.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Действовавшее российское трудовое законодательство (ст. 31 и 32 КЗоТ) формально предусматривало два варианта расторжения трудового договора по собственному желанию работника в зависимости от вида заключенного договора.

Следует отметить, что с точки зрения кадрового менеджмента на- сильно удерживать работника, не желающего работать у данного работодателя, бессмысленно. Работник, не желающий работать в данной организации, становится для нее экономически невыгодным, а иногда и просто опасным. Правило, которое было предусмотрено в ст. 32 КЗоТ, противоречило здравому смыслу и ст. 37 Конституции РФ, закрепляющей право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Это противоречие с конституционной нормой в ТК устранено, т. е. сегодня право работника на расторжение трудового договора по его инициативе не подвергается сомнению.

Так, в соответствии со ст. 80 ТК работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. При этом по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения указанного срока.

Следует отметить, что для некоторых категорий работников установлены иные сроки предупреждения об увольнении — как более длительные, так и более короткие.

Например, руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц (ст. 280 ТК).

Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (ст. 348.12 ТК).

Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 292 ТК), а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить работодателя о своем желании досрочно расторгнуть трудовой договор за три календарных дня (ст. 292 и 296 ТК).

В тех случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию либо иные уважительные причины, в силу которых работник не может продолжать дальнейшую работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что нарушения, допущенные работодателем, могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом.

У работника, выразившего желание уволиться по собственному желанию и предупредившего об этом работодателя, есть право отозвать свое заявление об увольнении в любое время до истечения срока предупреждения. В этом случае увольнение не производится (кроме одного случая — если на место этого работника уже приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (так, запрещается отказывать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы)).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении лишь до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК).

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Поскольку предупреждение работника о предстоящем увольнении в порядке ст. 80 ТК носит уведомительный характер, то предполагается, что работник осознанно принимает данное решение и подача заявления является его добровольным волеизъявлением.

Если работник, уволенный в соответствии с собственноручно поданным заявлением, тем не менее утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это

утверждение и сопутствующие ситуации обстоятельства подлежат проверке, а обязанность доказать их возлагается на работника.

Нередко работодатели не обращают внимания на дату увольнения, ошибочно полагая, что наличие заявления об увольнении по собственному желанию позволяет им расторгнуть трудовой договор с работником в любое удобное для них время.

Однако если срок предупреждения истек, а работник продолжает работать, работодатель теряет право расторгнуть трудовой договор по указанному в заявлении работником основанию (собственное желание), но у него остается возможность прекратить трудовой договор по иным основаниям, указанным в законе.

7.6.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовое законодательство существенно ограничивает работодателя (как экономически более сильную сторону трудовых отношений) в его праве расторгнуть трудовой договор с работником.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем по его инициативе лишь в случаях, прямо указанных в законодательстве (ст. 81 ТК). Все эти основания, а также иные, предусмотренные ТК или федеральными законами, могут быть разделены на *две* группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно, различным будет и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

Возможен и еще один вариант классификации. Некоторые из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть применены к любым работникам (их, как правило, называют общими), некоторые предусматривают возможность расторжения такого договора со «специальным субъектом» — работником, занимающим строго определенные должности или выполняющим строго определенный вид трудовой деятельности. Большинство из этих «специальных» оснований предполагают также наличие вины работника.

В случае возникновения спора и рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При этом следует иметь в виду, что каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. Некоторые аспекты этих оснований расторжения трудового договора будут рассмотрены ниже.

Ликвидация организации, прекращение деятельности работодателем — физическим лицом. ТК развел два основания прекращения трудового договора, ранее содержавшихся в одном пункте, — ликвидацию и сокращение штатов. В частности, п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК предусматривает случаи

«юридической смерти» работодателя (как юридического, так и физического лица). При этом сохранение трудовых отношений становится невозможным.

Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, обязанность доказать которое возлагается на ответчика (в частности, является ли действительным прекращение деятельности работодателя).

Поскольку категория ликвидации участников хозяйственной деятельности входит в предмет гражданского законодательства, то для правильного применения п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК следует учитывать положения ст. 61 ГК. Она предусматривает, что ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода в порядке универсального правопреемства его прав и обязанностей к другим лицам. Возможны разные варианты ликвидации юридического лица, но для сторон трудового договора это не имеет значения — трудовой договор расторгается. То же самое происходит и в случае прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников должно служить решение о ликвидации юридического лица, принятое органами или лицами, уполномоченными законом. После принятия такого решения работники должны быть предупреждены о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

По общему правилу работники должны быть уволены до начала работы ликвидационной комиссии. Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в Единый государственный реестр юридических лиц в порядке, установленном законом о государственной регистрации юридических лиц.

Следует позитивно оценить сравнительно новую норму трудового законодательства, которая предложила более четкое определение позиции по вопросу прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности (ч. 4 ст. 81 ТК). Что следует понимать под этим термином (кроме филиалов и представительств, обозначенных в ГК)? На наш взгляд, это может быть, например, цех, отделение и т. п. Раньше здесь возникали проблемы, теперь в этой ситуации применяются правила о расторжении трудового договора в связи с ликвидацией юридического лица. Ключевым моментом является нахождение их в другой местности.

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК, в частно-

сти, когда прекращается деятельность такого работодателя на основании им самим принятого решения, а также вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя — физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

При увольнении по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие, а в ряде случаев сохраняется также средний месячный заработок на более длительный срок (ст. 178, 180 ТК).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Сокращение численности или штата работников организации. Само по себе сокращение численности или штата работников является достаточно обычным делом. Причиной этого, как правило, становятся экономические или организационные предпосылки. Работодатель как участник хозяйственной деятельности, как менеджер, безусловно, должен иметь право на проведение этого шага. В то же время защитная функция трудового права проявляется в данном случае в том, что государство обязывает работодателя осуществить ряд мероприятий, направленных на социальную защиту увольняемых работников.

В случае возникновения спора необходимо выяснить, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли работодателем нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников.

О предстоящем расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК работник должен быть предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца.

Увольнение работника по данному основанию недопустимо, если возможно перевести его на другую работу (с учетом его согласия). Этого требует ч. 1 ст. 180 ТК, в соответствии с которой при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

Так, принципиальным в этом плане является дело Крикунова, работавшего инженером-механиком и уволенного с работы в связи с сокращением штата. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ сослалась на то, что суд при рассмотрении дела

не выяснил, имелись ли у ответчика вакантные должности и предлагались ли они истцу¹.

Эта обязанность работодателем выполняется не всегда. Более того, в отдельных случаях работодатель, желая использовать сокращение численности или штата для того, чтобы избавиться от неугодных работников, на имеющиеся у него свободные должности принимает других лиц, чтобы затем заявить увольняемому работнику об отсутствии вакантных должностей, невозможности его трудоустройства в своей организации. На устранение именно таких нарушений закона и ориентирует суды Судебная коллегия Верховного Суда РФ в определении по делу Крикунова.

Судебная практика справедливо придерживается позиции, в соответствии с которой работодатель при осуществлении процедуры сокращения штатов обязан предложить работнику не только работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника, но и при отсутствии такой работы — иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Это полностью соответствует и требованиям законодательства.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по сокращению численности или штата работников, должны быть проверены все обстоятельства, связанные с преимущественным правом на оставление на работе. Эти преимущества сегодня перечислены в ст. 179 ТК.

Прежде всего преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников:

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

¹ См.: БВС РФ. 1993. № 10.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников организации, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. Так, например, нередко такое право предоставляется на локальном уровне лицам предпенсионного возраста.

При этом следует иметь в виду, что при проведении сокращения численности или штата работников работодатель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника. Если работодатель этим правом не воспользовался, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки).

С 2006 г. в ТК появилось положение, в соответствии с которым работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ч. 3 ст. 180 ТК).

При решении вопроса о сокращении штата следует учитывать специфику занимаемых некоторыми работниками должностей. Так, сокращение должности ведущего инженера по охране труда и технике безопасности признано незаконным, произведенным в нарушение ст. 22 Закона Республики Саха (Якутия) «Об охране труда»¹.

Следует отметить, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК (это один из трех случаев, когда необходимо выяснять и учитывать такое мнение).

Сохранив в целом перечень оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК), законодатель изъял из него возможность прекращения договора в связи с состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением (эта ситуация предусмотрена ст. 83 ТК, регулирующей прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон).

Таким образом, на данный момент п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК включает в себя лишь одну позицию — **несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.**

Следует отметить, что в данном случае мы имеем дело практически с новым вариантом расторжения трудового договора. Ранее отсутствие квалификации само по себе могло оказаться достаточным для работо-

¹ БВС РФ. 1996. № 4.

дателя, чтобы поставить вопрос об увольнении работников. Правда, это применялось в случаях, когда вина работника отсутствовала (по крайней мере, в виде умысла).

Теперь же для приведения в действие механизма увольнения необходимо проведение аттестации и наличие сделанного в ее результате отрицательного заключения о квалификации работника. Проведение аттестации — неотъемлемое право работодателя, способ контроля за состоянием квалификации работников, а также стимулирования их труда. Но, во-первых, она не может проводиться ежедневно, еженедельно и даже ежемесячно, а во-вторых, процедура ее проведения представляет для многих работодателей достаточно серьезную проблему, о правовых последствиях которой они иногда просто не подозревают.

Аттестация должна проводиться в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе.

Для проведения аттестации в организации должна быть создана специальная аттестационная комиссия. В ее состав в обязательном порядке должен быть включен представитель соответствующего выборного профсоюзного органа. По нашему мнению, этот представитель должен принимать участие в работе комиссии тогда, когда процедуру аттестации проходят члены соответствующего профсоюза.

В случае если аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности, увольнение по данному основанию исключается.

Недостаточная квалификация работника должна быть установлена на основании объективных данных, полученных в результате аттестации, что в случае возникновения спора вызывает сложность в сборе доказательств и их исследовании. Выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Увольнение работника по данному основанию недопустимо, если невозможно перевести его на другую работу (с учетом его согласия).

Следует отметить, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК (как и в случае с сокращением штатов).

Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера). По общему правилу смена собственника имущества организации не влечет никаких

правовых последствий для работников. Их трудовые отношения продолжают (ст. 75 ТК).

Исключение в ТК сделано лишь для трех категорий работников — руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Новый собственник вправе не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности расторгнуть трудовой договор, заключенный с этими работниками предыдущим собственником¹.

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. При принятии решения об увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работодателю следует учитывать, что он вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

С целью вынесения законных и обоснованных решений по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, необходимо выяснить:

- имело ли место в действительности совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению;
- в чем конкретно выразилось нарушение, явившееся поводом к увольнению, и может ли оно служить основанием для расторжения трудового договора по данному основанию;
- была ли соблюдена процедура применения дисциплинарных взысканий (в том числе сроки для применения взысканий и его порядок), предусмотренная ст. 193 ТК.

При рассмотрении иска работника, уволенного за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работодатель должен доказать обоснованность наложения всех дисциплинарных взысканий, послуживших причиной увольнения.

¹ Подробнее о понятии смены собственника см. разд. 7.5 учебника.

Если в ходе рассмотрения трудового спора будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, спор должен быть решен в пользу работника.

ТК ввел легальное понятие дисциплинарного проступка (ст. 192 ТК), под которым понимается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Сложное сочетание различных факторов, которые следует учитывать при решении вопроса об увольнении за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, может приводить (и приводит!) к ошибкам работодателя и, соответственно, к восстановлению работника на работе.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т. п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст. 162 ТК), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 73 ТК;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения

и сдачи экзаменов по охране труда, по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

При рассмотрении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (ст. 244 ТК), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель обязан предложить ему другую работу (в соответствии с положениями ч. 3 ст. 73 ТК), а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним по п. 7 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Неправомерным следует считать увольнение работника, отказавшегося от перевода в структурное подразделение, находящееся в другой местности, и получившего за это дисциплинарное взыскание (так как это, совершенно очевидно, является переводом на другую работу).

При рассмотрении споров о законности расторжения трудового договора за неоднократное неисполнение обязанностей судам следует не только устанавливать факт систематического неисполнения работником своих трудовых обязанностей, но и выяснять причины этого.

Так, Дровалев был уволен с работы за систематическое неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовым договором

и правилами внутреннего трудового распорядка обязанностей (отказ от разгрузки вагонов). Как видно из дела, из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений истец получил только каску и хлопчатобумажный костюм. Ссылку нижестоящего суда на то, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств, Судебная коллегия Верховного Суда РФ признала необоснованной¹.

ТК фиксирует, что хотя основанием для увольнения по данному основанию является совершение работником дисциплинарного проступка, тем не менее оно производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (в отношении членов профсоюза).

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Пункт 6 ч. 1 ст. 81 ТК предусматривает *пять* вариантов грубого нарушения работником трудовых обязанностей. По этим основаниям может быть уволен любой работник. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по данному основанию, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Прогол (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня). Принципиальным является вопрос об уважительности причин, по которым работник отсутствовал на работе. При рассмотрении споров о восстановлении на работе лица, уволенного по этой причине, должно быть выяснено, действительно ли работник находился без уважительных причин в течение указанного времени вне территории организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

При разрешении спора о правильности расторжения трудового договора по данному основанию (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК) необходимо иметь в виду, что Пленум Верховного Суда РФ в п. 39 своего постановления от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28 сентября 2010 г.) отметил, что подобное увольнение может быть произведено, в частности, в случае:

- 1) невыхода на работу без уважительных причин, т. е. отсутствия на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
- 2) нахождения работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

¹ См.: БВС РФ. 1993. № 10.

3) оставления без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК);

4) оставления без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК);

5) самовольного использования дней отгулов, а также самовольного ухода в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

В то же время представляется, что оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора не может являться основанием для расторжения трудового договора по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. Это нарушает принцип свободы труда, закрепленный в ст. 2 ТК среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые исходят из общепризнанных принципов и норм международного права и Конституции РФ. Свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. В соответствии со ст. 80 ТК работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК или иным федеральным законом. В данном случае позиция Верховного Суда РФ (при всем уважении к нему), на наш взгляд, противоречит законодательству. Эта ситуация имела место во время действия КЗоТ РФ, но впоследствии положения ст. 32 КЗоТ не нашли своего закрепления в ТК.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным, а работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, следует иметь в виду, что при удовлетворении заявленных требований средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения является одним из наиболее серьезных нарушений трудовой дисциплины, поэтому в данном случае работодатель имеет возможность расторгнуть трудовой договор даже при однократном совершении подобного дисциплинарного проступка.

По этому основанию (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК) могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, был ли работник отстранен от работы в связи с указанным состоянием (такая обязанность возлагается на работодателя ст. 76 ТК).

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

Эти обстоятельства могут быть подтверждены в том числе и свидетельскими показаниями. Однако доказать факт нахождения работника на работе в состоянии опьянения только свидетельскими показаниями бывает чрезвычайно трудно. Поэтому более предпочтительным доказательством является акт медицинского освидетельствования, составленный специалистом, который, кстати, при возникновении сомнений у суда может быть привлечен к участию в деле.

Разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника. Это новое основание для расторжения трудового договора (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК), которого ранее (до принятия ТК) трудовое законодательство не знало.

В случае оспаривания работником увольнения по данному основанию работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие

щие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, данные сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

Обязанность соблюдать охраняемую законом тайну должна быть не только предусмотрена в законе или локальном нормативном правовом акте (например, должностной инструкции), но и обязательно зафиксирована в трудовом договоре конкретного работника. При этом недостаточно общего указания на обязанность соблюдать тайну, необходимо перечисление конкретных сведений, которые работодатель к ней относит, а работник обязуется не разглашать.

Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях. ТК по-новому подходит к вопросу о возможности увольнения работника в случае совершения им хищения (подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК).

КЗоТ предусматривал возможность расторжения трудового договора в случае хищения лишь государственного или общественного имущества (п. 8 ст. 33). К сожалению, по этому же пути шла и судебная практика. Так, подводя итоги рассмотрения одного из дел, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ пришла к выводу, что поскольку установленный ст. 33 КЗоТ перечень оснований для расторжения трудового договора по инициативе администрации является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит, то совершение хищения (в том числе мелкого) имущества, не являющегося государственным или общественным, не может служить основанием для увольнения работника по п. 8 ст. 33 КЗоТ¹.

Дело Тарасова, будучи опубликованным в Бюллетене Верховного Суда РФ, несмотря на то, что в отечественной правовой доктрине отсутствует понятие судебного прецедента, тем не менее оказывало влияние на складывающуюся судебную практику.

В научной литературе указывалось, что «в случае текстуального применения нормы трудового законодательства будет иметь место дискриминация иных собственников», и обосновывался вывод о том, что в данном случае «суды должны применять напрямую нормы Конституции РФ о равенстве всех форм собственности»². Эта позиция нашла отражение в определении Конституционного Суда РФ от 8 февраля 2001 г. «По жалобам ОАО «Дятьковский хрусталь», ОАО «Курский холо-

¹ См.: БВС РФ. 1999. № 10.

² Куренной А. М. Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001. С. 171.

дильник» и ОАО «Черепетская ГРЭС» на нарушение конституционных прав и свобод п. 8 ч. 1 ст. 33 КЗот РФ»¹.

ТК закрепил конституционный принцип равноправия всех форм собственности, предусмотрев возможность расторжения трудового договора с работником, совершившим по месту работы хищение (в том числе мелкое) любого *чужого* имущества, а также совершившим растрату, умышленное его уничтожение или повреждение.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Условия же наступления возможности такого увольнения остались прежними: для этого необходимо наличие установленного вступившим в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях. Этими решениями и постановлениями должны быть установлены факт совершения хищения и вина работника.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

Нарушение работником требований по охране труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий. Это также новое основание расторжения трудового договора (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК). К сожалению, на производстве в России гибнет больше людей, чем на автодорогах. Осознание этого факта вынудило законодателя включить новеллу в ТК.

Важным аспектом является то, что для увольнения не обязательно ждать наступления тяжелых последствий, достаточно факта создания реальной угрозы их наступления (например, явное превышение скорости водителем пассажирского автобуса).

В данном случае, естественно, необходимо наличие *вины* работника. При ее отсутствии (в том числе в ситуациях, исключающих вину работника, — например, состояние крайней необходимости) нет оснований для расторжения трудового договора.

Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Одним из «специальных субъектов» ст. 81 ТК является работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности. При расторжении

¹ См.: СЗ РФ. 2001. № 14. Ст. 1429.

трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК) следует иметь в виду, что по данному основанию могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т. п.), совершившие такие виновные действия, которые дают работодателю основание для утраты доверия к ним.

Круг этих работников определяется в постановлении Минтруда России от 31 декабря 2002 г., конкретизирующем вопросы заключения письменных договоров о материальной ответственности работников.

В Приложении 1 к данному постановлению приведен Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества. В Приложении 2 содержится Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

Перечень должностей, утвержденный Минтрудом России, состоит из двух разделов. В первый из них включены соответствующие должности, во второй — работы. Данный Перечень должностей и работ расширительному толкованию не подлежит. Он включает в себя конкретные категории работников по должностям, занятие которых автоматически предполагает возможность заключения с ними работодателем письменных договоров о материальной ответственности.

При увольнении по мотивам, предусмотренным п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК, не имеет значения, в каких размерах на работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный организации, однако утрата доверия должна быть обоснована конкретными фактами совершения работниками виновных действий.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Следует также иметь в виду, что при увольнении работника по данному основанию не требуется наличия вступившего в силу приговора суда (что предусмотрено, в частности, подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК). Для такого увольнения достаточно наличия конкретного факта совершения работником виновных действий, являющихся основанием для расторжения трудового договора по данному основанию.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 45 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 апреля 2004 г. (в ред. от 28 сентября 2010 г.)).

При рассмотрении споров о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым прекращен в связи с совершением им действий, дающих основание для утраты доверия, следует исходить из того, что если эти действия совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то он может быть уволен с работы (по п. 7 ст. 81 ТК) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК.

Однако, учитывая, что расторжение трудового договора по данному основанию может быть произведено и в случае, когда действие, дающее основание для утраты доверия, совершено работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ТК, так как в силу ч. 1 ст. 192 ТК дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по этому основанию, необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения действия, дающего основание для утраты доверия, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора. При этом трудовой договор с таким работником не может быть расторгнут позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

В декабре 2012 г. в рамках реализации Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 22 декабря 2014 г.) в ТК было введено **новое основание прекращения трудового договора по инициативе работодателя** (примечательно, что его редакция уже дважды подвергалась уточнениям).

За невыполнение работником требований (нарушение запретов), установленных указанным Федеральным законом, трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с утратой доверия по п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Указанное положение применяется в случаях:

- 1) **непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;**
- 2) **непредставления либо представления неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруга (супруги), несовершеннолетних детей).**

Категории работников, трудовой договор с которыми подлежит расторжению по данному основанию, являются «специальными субъектами», они определены в данном Федеральном законе. К ним, в частности, относятся лица, занимающие определенные должности в Центральном банке РФ; в государственных корпорациях; в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Федеральном фонде обязательного

медицинского страхования (правовые аспекты увольнения этих работников уточнены и в ст. 349.2 ТК); в иных организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

Перечень названных организаций, перечень должностей, при назначении на которые и при замещении которых работники этих организаций обязаны предоставлять сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера (своих, супруги (супруга), несовершеннолетних детей), а также Правила предоставления таких сведений утверждены постановлением Правительства РФ от 22 июля 2013 г. № 613 (в ред. 25 марта 2015 г.).

Кроме того, трудовой договор с работниками, занимающими определенные должности, может быть расторгнут по инициативе работодателя в соответствии с п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если они (их супруги, несовершеннолетние дети) имеют счета (вклады) в иностранных банках, расположенных за пределами РФ; хранят наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами РФ; владеют и (или) пользуются иностранными финансовыми инструментами.

Следует также обратить внимание на то, что невыполнение требований и (или) нарушение запретов, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции», лицами, которые занимают определенные должности государственной гражданской службы, могут повлечь расторжение с ними служебного контракта по п. 1.1 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК). По этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений.

К числу аморальных проступков может быть отнесено, в частности, применение методов воспитания, связанных с физическим или психологическим воздействием.

Понятие «аморальное поведение» является оценочной категорией, что предполагает тщательное изучение в каждом конкретном случае всех особенностей такого поведения и определение возможности использования данной формулировки. Недопустимо увольнение по мотивам общей оценки поведения лица на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т. п.

Следует отметить, что судебная практика исходит из возможности увольнения работников по данному основанию за аморальные проступки, не только связанные с выполнением трудовых функций по месту работы, но и за совершенные в быту.

При рассмотрении споров о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым прекращен в связи с совершением им аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, следует исходить из того, что если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то он может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК.

Однако, учитывая, что расторжение трудового договора по данному основанию может быть произведено и в случае, когда аморальный проступок совершен работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными ТК, так как в силу ч. 1 ст. 192 ТК дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по этому основанию, необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора. При этом трудовой договор с таким работником не может быть расторгнут позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу. Применение данного основания расторжения трудового договора подразумевает наличие специального субъекта трудовых отношений. По нему могут быть уволены только работники, занимающие должности, перечисленные в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК, и лишь в случае совершения ими конкретных действий, указанных там же.

Вина этих работников, а также причинная связь между принятым ими управленческим решением и наступлением указанных последствий должны быть доказаны.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом если работодатель не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, предусмотренных в п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК и явившихся основанием увольнения, то такое увольнение не может быть признано законным.

Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства) и его заместителями (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК). Это основание увольнения относится к числу дисциплинарных взысканий, поэтому предмет доказывания при возникновении спора, связанного с его применением, и процедура расторжения трудового договора во многом схожи с аналогичными позициями при решении вопроса о расторжении трудового договора по п. 5, 6, 7 ст. 81 ТК.

Различие состоит в том, что, например, при увольнении работника по п. 5 ст. 81 ТК требуется «система» (т.е. неоднократность совершения работником дисциплинарного проступка), а в данном случае в качестве основания для расторжения трудового договора достаточно однократного (но грубого) нарушения руководящим работником своих обязанностей.

По данному основанию могут быть уволены только руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители. С руководителями других структурных подразделений и их заместителями, а также, например, главным бухгалтером трудовой договор по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК не может быть расторгнут.

Желательно перечень оснований, которые могут послужить причиной увольнения указанных работников, фиксировать в их трудовых договорах или в локальных нормативных актах (например, в должностных инструкциях по данным должностям). Кроме того, эти основания могут быть отражены в нормативных актах более высокого порядка (в законах, постановлениях правительства и т.д.).

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

Ошибкой будет увольнение работников по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК без достаточных доказательств однократного грубого и виновного неисполнения работником своих трудовых обязанностей.

Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК). Расторжение трудового договора по данному основанию возможно в случаях, когда представленные документы могли оказать существенное влияние на содержание трудового договора и даже на сам факт его заключения. В качестве примера можно привести случаи представления подложных документов об образовании или о наличии специальных знаний.

Совершение руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации действий, предусмотренных их трудовым договором в качестве основания для его прекращения (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК). Такие основания, предусматриваемые при заключении трудового договора, являются дополнительными условиями этого договора, и они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

7.6.6. Специфика расторжения трудового договора с некоторыми категориями работников

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя сконцентрированы в ст. 81 ТК. В то же время и этот перечень не является исчерпывающим. «Калитку» приоткрывает п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК, в соответствии с которой трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут как по позициям, содержащимся в п. 1–13 данной статьи, так и в других случаях, установленных ТК и иными федеральными законами.

Возможность наличия таких оснований для отдельных категорий предусмотрена прежде всего в самом ТК. Часть 4 ТК посвящена особенностям правового регулирования труда отдельных категорий работников. Эти особенности проявляются, в частности, и в вопросах прекращения трудовых договоров с этими работниками.

Конкретизация этих оснований может содержаться в ТК, в иных федеральных законах и даже в трудовых договорах, заключаемых некоторыми категориями работников.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя некоторые категории работников пользуются повышенной защитой и на них распространяются дополнительные гарантии при увольнении.

Так, не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с *беременными женщинами*, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК).

29 июня 2015 г. в ст. 261 ТК было внесено изменение, касающееся обязанности работодателя в случае истечения *срочного трудового договора* в период беременности женщины продлить срок его действия (при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам — до окончания такого отпуска).

Расторжение трудового договора с *женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребен-*

ка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением определенных случаев)

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте *до восемнадцати лет* по инициативе работодателя тоже имеет свои особенности (ст. 269 ТК).

Определенная специфика в вопросах прекращения трудового договора находит свое отражение и в других главах ТК.

В отношении *лиц, работающих по совместительству*, помимо оснований, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК).

Работодатель обязан предупредить *работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев*, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись не менее чем за три календарных дня (ст. 292 ТК).

При увольнении *работника, занятого на сезонных работах*, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации он должен быть уведомлен в письменной форме под роспись не менее чем за семь календарных дней (ст. 296 ТК).

В отношении *работника, работающего у работодателя — физического лица*, также имеется специфика при прекращении трудового договора. Он может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором с этим работником (ст. 307 ТК). Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат в этом случае определяются трудовым договором.

Непосредственно в трудовом договоре могут быть предусмотрены основания его расторжения и с *надомниками* (ст. 312 ТК).

ТК предусматривает особенности прекращения трудового договора о *дистанционной работе*. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным этим трудовым договором (ст. 312.5 ТК).

При этом необходимо учитывать следующий важный нюанс: в случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной

работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Трудовое законодательство предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора с *педагогическими работниками*.

Необходимо учитывать, что правовой статус этой категории работников определяется как в ТК, так и в специальном Федеральном законе — от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «Об образовании в Российской Федерации».

В прежних редакциях ТК имелась ст. 332, регулировавшая особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками высших учебных заведений. После принятия нового Федерального закона «Об образовании» данная статья ТК называется несколько иначе: «Особенности заключения и прекращения трудового договора с работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ».

Интересной новеллой, в частности, является положение, в соответствии с которым при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, *новый трудовой договор может не заключаться*. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок (ч. 8 ст. 332 ТК).

Определен максимальный срок пребывания на руководящих должностях в государственных и муниципальных образовательных организациях высшего образования. Так, должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от срока действия трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста 65, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

По представлению ученого совета государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста 70 лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Помимо оснований, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК. Такое же основание предусмотрено и для прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной научной организации (ст. 336.3 ТК).

Введенная в ТК Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ гл. 52.1 «Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей» предусматривает проведение аттестации, результаты которой могут стать основанием для прекращения трудового договора.

Порядок проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 336.1 ТК).

Специфика имеется в отношении оснований прекращения *работы в представительстве РФ за границей* (ст. 341 ТК). Прекращение работы в представительстве РФ за границей производится в связи с истечением срока, установленного при направлении работника соответствующим федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением РФ или заключении с ним срочного трудового договора.

Работа в представительстве РФ за границей может быть прекращена досрочно также в случаях:

- 1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- 2) объявления работника персоной нон грата либо получения уведомления от компетентных властей страны пребывания о его неприемлемости в стране пребывания;
- 3) уменьшения установленной квоты дипломатических или технических работников соответствующего представительства;
- 4) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;
- 5) невыполнения работником принятых на себя при заключении трудового договора обязательств по обеспечению соблюдения членами своей семьи законов страны пребывания, общепринятых норм поведе-

ния и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего представительства;

б) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен при заключении трудового договора;

в) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше двух месяцев подряд или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Трудовой договор с работником *религиозной организации* помимо общих оснований, предусмотренных ТК, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором. В этом же договоре могут быть определены сроки предупреждения работника об увольнении, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением (ст. 347 ТК).

В связи с принятием Федерального закон «О физической культуре и спорте» от 4 декабря 2007 в ТК были внесены изменения. Он дополнен гл. 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров». В ней, в частности, предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом (ст. 348.11).

Помимо оснований, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) использование спортсменом, в том числе однократное, допинговых средств и (или) методов, выявленное при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом.

Кроме того, в трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие о его обязанности произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям. Размер денежной выплаты определяется трудовым договором (ст. 348.12).

В случае смерти работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем, или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора в соответствии с ч. 3 ст. 307 ТК, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

Наряду с основаниями, предусмотренными ТК, дополнительные основания прекращения трудового договора с помощником нотариуса могут быть установлены законодательством о нотариате (ст. 351.4 ТК).

Специфику имеют трудовые отношения между работником, являющимся *иностранным гражданином* или *лицом без гражданства*, и работодателем. На них распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за определенными исключениями, когда трудовые отношения с такими работниками регулируются иностранным правом. 1 декабря 2014 г. в ТК была введена гл. 50.1. «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства».

Необходимо отметить (не вдаваясь в подробности), что в соответствии со ст. 327.6 ТК наряду с основаниями, предусмотренными ТК, основаниями прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, являются, в частности, приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников; аннулирование разрешения на работу или патента, а также аннулирование разрешения на временное проживание в РФ, аннулирование вида на жительство, окончание срока действия разрешения на работу или патента и в ряде других случаев в отношении временно пребывающих в РФ иностранного гражданина или лица без гражданства; приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства; невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с ч. 2 ст. 327.4 ТК, а также невозможность временного перевода работника в соответствии с ч. 3 ст. 327.4.

Особый интерес представляет трудовая статус *руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации*. В ТК эти проблемы регулируются рядом статей, объединенных в гл. 43.

Руководителем организации признается физическое лицо, которое в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Трудовое законодательство однозначно относит руководителя организации к лицам наемного труда (наемным работникам), статус которых имеет определенную специфику. Законодательство, определяющее правовое положение различных организационно-правовых форм, как правило, не обходит вниманием и такую ключевую фигуру организации, как руководитель.

Положения гл. 43 ТК распространяются на руководителей организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением тех случаев, когда:

- руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;
- управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются ТК, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, локальными нормативными актами, трудовым договором. Трудовой договор с руководителем организации имеет ряд особенностей, отличающих его от иных трудовых договоров.

Некоторые ограничения для занятия должности руководителя, установленные в законодательстве, не должны рассматриваться как дискриминирующие, так как они определяются специфическими требованиями, предъявляемыми к данному виду наемных работников.

В ст. 278 ТК зафиксировано достаточно жесткое положение, в соответствии с которым помимо оснований, предусмотренных непосредственно в ТК и иных федеральных законах, трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен по следующим основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации — должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Решение о прекращении трудового договора по указанному основанию в отношении руководителя унитарного предприятия принимается уполномоченным собственником унитарного предприятия органом в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Эти дополнительные основания касаются исключительно руководителей организаций, но не их заместителей или главных бухгалтеров (в некоторых статьях ТК они названы вместе).

Наиболее уязвимым с точки зрения руководителя как субъекта трудовых отношений является положение, закрепленное в п. 2 ст. 278 ТК, которое формально дает и право, и возможность уволить руководителя по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) практически мгновенно.

Аналог этому положению имеется в «акционерном законодательстве», и, в принципе, против него трудно возражать. Руководитель — ключевая фигура в организации, и работодатель должен иметь право эту ключевую фигуру заменять. Удобство же для работодателя заключается в том, что он не обязан обосновывать такое свое решение никакими обстоятельствами.

Положения ст. 278 находят свое развитие в других нормах, содержащихся, как и указанная статья, в гл. 43 ТК. Так, в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором. На практике такого рода компенсации крайне редко предусматривались в трудовых договорах, заключавшихся руководителями в качестве работника, и в случае расторжения трудового договора по п. 2 ст. 278 ТК последние оставались незащищенными.

Право собственника (работодателя) расстаться с руководителем «без объяснения причин» нашло свое подтверждение в постановлении Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 по делу о проверке конституционности положений п. 2 ст. 278 и ст. 279 ТК РФ и абз. 2 п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах».

Конституционный Суд РФ постановил признать положения п. 2 ст. 278 ТК РФ и абз. 2 п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах», в соответствии с которыми трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, в том числе советом директоров (наблюдательным советом) акционерного общества, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, не противоречащими Конституции РФ, поскольку названные положения по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего нормативно-правового регулирования предполагают, что расторжение трудового договора в данном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т. е. по соглашению сторон, а в случае спора — решением суда.

Статья 279 ТК, согласно которой в случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, не соответствует Конституции РФ (ее ст. 19 (ч. 1 и 2), 37 (ч. 1 и 3) и 55 (ч. 3)) в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в указанном случае, допускает досрочное расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

Гарантированный минимальный размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК, не может быть ниже, чем это определено действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам.

В результате 30 июня 2006 г. в ст. 279 ТК были внесены изменения, в соответствии с которыми в случае прекращения трудового договора с руководителем организации в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, *но не ниже трехкратного среднего месячного заработка*.

Практика безудержного применения так называемых «золотых парашютов» привела к тому, что 2 апреля 2014 г. законодатель внес в п. 2 ст. 278 ТК изменения, которые предусмотрели исключения, которые могут быть предусмотрены ТК.

В развитие данной нормы в ТК была введена ст. 349.3, регулирующая вопросы ограничения размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников. Ее действие распространяется на строго определенные категории работников. Это руководители, их заместители, главные бухгалтеры и члены коллегиальных исполнительных органов некоторых организаций (государственных и с его участием), а также некоторых фондов и бюджетных учреждений.

Решая вопросы трудовых отношений, возникающих в отношениях с руководителем, следует учитывать позиции Верховного Суда РФ, сформулированные им в постановлении Пленума от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

Трехкратный размер среднего месячного заработка, предусмотренный в качестве компенсации при прекращении трудового договора

в порядке п. 2 ст. 278 ТК, является максимальным, на который могут рассчитывать данные работники (даже если трудовые договоры, заключенные с ними до вступления в силу изменений, внесенных в ТК, предусматривали более высокие размеры выплат).

На практике достаточно остро встает вопрос относительно возможности увольнять руководителя организации во время его болезни.

Интересной представляется позиция Верховного Суда РФ по этому вопросу. Так, в п. 50 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28 сентября 2010 г.) применительно к возможности увольнения руководителя по ст. 278 ТК, в частности, сказано следующее:

«Принимая во внимание, что ст. 3 ТК запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и гл. 43 ТК, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 3 ст. 81 ТК, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем — физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 ТК в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске».

А через 10 лет Пленум Верховного Суда в постановлении Пленума от 28 января 2014 г. «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» указал, что необходимо учитывать, что гарантия, закрепленная ч. 1 ст. 261 ТК, распространяется также и на лиц, в отношении которых предусмотрено специальное регулирование. К таким лицам относятся женщины — руководители организации (гл. 43 ТК РФ), спортсмены и тренеры (гл. 54.1 ТК РФ), женщины, проходящие государственную гражданскую и муниципальную службу, и др.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя для работника предусмотрен целый ряд гарантий (некоторые гарантии предоставляются лишь *при отсутствии виновного поведения* работника).

Так, не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК).

Участие профсоюзов в решении вопросов расторжения трудового договора по инициативе работодателя. ТК предусматривает участие представителей работников (в лице выборного профсоюзного органа) в решении вопросов, связанных с увольнением работников по инициативе работодателя. Однако степень этого участия изменилась. Раньше у профсоюзного комитета в арсенале было непреодолимое «право вето» при решении вопросов об увольнении членов профсоюза по некоторым основаниям (ст. 35 КЗоТ).

Теперь ТК говорит о необходимости «учета мотивированного мнения» при увольнении по ряду оснований (п. 2, подп. «б» п. 3, п. 5 ст. 81 ТК) работников, являющихся членами профсоюза. Такой подход в полной мере соответствует мировой практике. Общий порядок учета этого мнения регламентируется ст. 373 ТК.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по этому основанию работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, такое сообщение должно быть сделано не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Следует заметить, что в данном случае законодатель не делает различия между работниками, являющимися членами профсоюза, и теми, кто в профсоюз не входит. Выборный орган первичной профсоюзной организации информируется о предстоящих мероприятиях в отношении всех работников организации.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Если работодатель принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работниками — членами профсоюза по указанному выше основанию, он обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Тот в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Если такое мнение не представлено в семидневный срок, работодатель принимает решение по своему усмотрению. Так же он может поступить, если представленное мнение является немотивированным.

В организации коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа

данной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

В случае если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение.

Это решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении. Если инспекция признает увольнение незаконным, она выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В то же время возможно параллельное обжалование работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права на обжалование увольнения непосредственно в суд. Такое же право законодатель оставил и за работодателем, который также может обжаловать в суд предписание инспекции труда.

По отношению к вопросу о необходимости учета мотивированного мнения представительного органа работников при решении вопроса об увольнении работника нельзя не согласиться с позицией законодателя. В то же время вызывает недоумение ситуация с участием государственной инспекции труда в процедуре увольнения работников.

Так, ст. 382 ТК дает исчерпывающий перечень органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, который состоит всего из двух видов таких органов: комиссий по трудовым спорам и судов. В случае несогласия с решением работодателя о расторжении трудового договора работник вправе подать исковое заявление в суд (ст. 391 ТК), что вполне естественно. И именно суд как орган судебной власти, как орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и должен решать вопрос о правомерности или неправомерности принятого работодателем решения.

Тем не менее ст. 373 ТК закрепляет иной, внесудебный вариант рассмотрения спора о расторжении трудового договора. Причем у работника есть два варианта поведения: обращение в суд либо в инспекцию труда. А у работодателя? Где же его конституционное право на судебную защиту? Он может обжаловать предписание инспекции в суд, но предписание-то он должен выполнить!

Механизмы рассмотрения конфликтной ситуации в этих двух органах и вовсе несопоставимы. В суде предусмотрены коллегиальное рассмотрение, участие прокурора, процессуальные гарантии, закрепленные в ГПК, и т. д. А при рассмотрении жалобы в инспекции?

Здесь налицо подмена судебной власти деятельностью органа власти исполнительной. Это недопустимо и должно быть исправлено в процессе совершенствования законодательства о труде.

Следует также обратить внимание на то, что здесь налицо и дискриминация по признаку принадлежности или непринадлежности работника к той или иной общественной организации. Специалистами длительное время подвергалась сомнению конструкция, в соответствии с которой не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам предоставлялись необоснованные гарантии, заключающиеся в необходимости получать согласие на это вышестоящего выборного профсоюзного органа (даже в случае наличия нарушений работником трудовой дисциплины, дающим право увольнять любого другого работника).

Эта проблема уже была предметом рассмотрения в Конституционном Суде РФ¹. 3 ноября 2011 г. Конституционный Суд снова обратился к данной проблеме. Своим определением № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением ч. 1 ст. 374 ТК РФ» он признал положение ч. 1 ст. 374 ТК, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, не действующим и не подлежащим применению как являющееся аналогичным ранее признанному Конституционным Судом РФ и не соответствующим Конституции РФ². Соответствующие изменения были внесены в ТК Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ «О внесении изменения в ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации».

7.6.7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

¹ См.: Постановления Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г., от 4 декабря 2003 г. СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 745; 2004. № 5. Ст. 404.

² СЗ РФ. 2009. № 50. Ст. 6146.

В ст. 83 ТК определен перечень обстоятельств, влекущих прекращение трудового договора независимо от воли сторон. Ни одна из сторон трудового договора сама по себе не является инициатором его прекращения — оно происходит в силу неких объективных причин или событий, на которые стороны трудового договора повлиять не могут и, несмотря даже на взаимное желание продолжить трудовые отношения, они вынуждены их прервать путем расторжения трудового договора.

Одним из таких обстоятельств является *призыв на военную службу или направление работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу* (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК), которые осуществляются в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 г. «О воинской обязанности и военной службе» (в ред. от 13 июля 2015 г.). Трудовой договор в данном случае расторгается на основании соответствующей повестки военкомата, представляемой работником.

Следует отметить, что речь идет именно о призыве на военную службу. Если работник сам решил поменять вариант применения своих способностей к труду, поступая, например, на военную службу по контракту, то трудовой договор должен прекращаться по другим основаниям (например, по собственному желанию или по соглашению сторон). Вопрос о выплате выходного пособия также зависит от того, кто был инициатором ухода работника на военную службу — государство или он лично.

Расторжение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК) встречается нечасто. Тем не менее при разрешении подобных дел следует иметь в виду, что до принятия такого решения должно быть решение суда или государственной инспекции труда о восстановлении ранее уволенного работника на работе.

Кроме того, необходим факт выполнения увольняемым по данному основанию работником именно той работы, которую ранее выполнял работник, восстановленный на свою должность. При этом работодатель не имеет возможности трудоустроить у себя увольняемого работника.

Неизбрание на должность как основание прекращения трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК) применяется лишь к тем работникам, с которыми трудовой договор был заключен в связи с избранием их на должность на определенный срок, в том числе по результатам конкурса. В случае спора суду следует проверять, были ли выборы или конкурс проведены в соответствии с условиями и порядком, установленными законом, иным нормативным правовым актом (в том числе локальным).

Трудовой договор может быть прекращен в случае *осуждения* работника. Однако оно возможно лишь *после вступления в законную силу приговора суда* в случаях осуждения работника к реальной мере на-

казания, *исключаящей возможность продолжения им прежней работы у работодателя* (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК).

По общему правилу нетрудоспособность работника сама по себе не является основанием для прекращения с ним трудового договора. Однако обстоятельством, в связи с которым прекращается трудовой договор, является *признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ* (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК).

Факт утраты трудоспособности должен быть установлен медицинским заключением, сделанным специализированным медицинским учреждением, наделенным соответствующей компетенцией (федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы). Порядок организации и деятельности федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы определяется Правительством РФ.

Смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК) также являются основанием для прекращения трудового договора.

Пункт 7 ч. 1 ст. 83 ТК предполагает *прекращение трудового договора в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств* (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и др.). Данное обстоятельство должно быть признано чрезвычайным решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта Федерации.

Трудовой договор прекращается, если работник подвергается *дисквалификации или иному административному наказанию, исключаящему возможность исполнения им обязанностей по трудовому договору* (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК).

Под дисквалификацией понимается лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 3.11 КоАП).

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. Дисквалификация устанавливается на срок от шести месяцев до трех лет. Этот состав административного правонарушения имеет «специального субъекта». Дисквалификация может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим пред-

принимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

Административное выдворение за пределы РФ иностранных граждан или лиц без гражданства (ст. 3.10 КоАП) для данных работников, безусловно, является обстоятельством, прекращающим действие трудового договора (независимо от конкретной причины применения к ним данного вида административного наказания).

Относительно недавно в административном законодательстве появился новый вид административного наказания — административное приостановление деятельности, которое заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг (ст. 3.12 КоАП).

Административное приостановление деятельности применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды либо в случае совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма.

Административное приостановление деятельности, назначенное судьей, может стать обстоятельством, прекращающим действие трудового договора.

Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, теперь также является обстоятельством, влекущим прекращение трудового договора (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК).

Вопросы лишения специального права регулируются административным законодательством (ст. 3.8 КоАП). Этот вид административного наказания физического лица, которому ранее такое право было предоставлено, но которое совершило административное правонарушение, устанавливается за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части КоАП. Лишение специального права назначается судьей.

Срок лишения специального права не может быть менее одного месяца и более двух лет.

Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК) раньше было включено в перечень оснований, при которых трудовой договор расторгался по инициативе работодателя (п. 12 ч. 1 ст. 81 ТК, утративший силу). Сейчас оно признано обстоятельством, не зависящим от воли сторон трудового договора.

Допуск к государственной тайне может быть условием трудового договора, заключаемого с работником. При этом следует руководствоваться прежде всего положениями Закона РФ от 21 июля 1993 г. «О государственной тайне» (в ред. от 21 декабря 2013 г.).

В ст. 23 данного закона перечислены условия прекращения допуска должностного лица или гражданина к государственной тайне. Такой допуск может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, предприятия, учреждения или организации в случаях:

- расторжения с ним трудового договора в связи с проведением организационных и (или) штатных мероприятий;
- однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с защитой государственной тайны;
- возникновения иных обстоятельств, являющихся основанием для отказа должностному лицу или гражданину в допуске к государственной тайне.

Эти иные обстоятельства подобного рода названы в ст. 22 указанного закона. К ним, в частности, относятся:

- признание работника судом недееспособным, ограниченно дееспособным или рецидивистом, нахождение его под судом или следствием за государственные и иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти преступления;
- наличие у работника медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным в области здравоохранения и социального развития;
- постоянное проживание работника и (или) его близких родственников за границей и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства;
- выявление в результате проверочных мероприятий действий оформляемого лица, создающих угрозу безопасности РФ;
- уклонение работника от проверочных мероприятий и (или) сокрытие им заведомо ложных анкетных данных.

Факт прекращения допуска к государственной тайне не освобождает работника, уволенного в связи с этим или переведенного на другую работу, от обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

В числе обстоятельств, не зависящих от воли сторон трудового договора, названа *отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе* (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК).

В данном случае речь идет о ситуации, когда работник был уволен, оспаривал свое увольнение и решение суда или государственной инспекции было вынесено в его пользу. Такое решение подлежит немедленному исполнению. Однако в дальнейшем вынесенное решение было оспорено, состоялась отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Подтверждение правомерности увольнения является поводом для прекращения трудового договора с этим работником по п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК.

Вопросы расторжения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, в настоящее время сконцентрированы в гл. 50.1 ТК.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 ТК, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. В этом случае применяется общий подход, сформулированный законодателем в отношении случаев, когда в возникшей ситуации нет вины работника. Ему следует предложить как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

7.6.8. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иными федеральными законами обязательных правил при его заключении

На практике иногда возникают ситуации, когда трудовой договор был заключен и трудовые отношения развиваются, однако впоследствии выясняется, что при его заключении были нарушены те или иные правила заключения трудового договора, установленные ТК или иным федеральным законом. Если нарушение этих правил исключает воз-

возможность продолжения работы, то трудовой договор прекращается по основаниям, сконцентрированным в ст. 84 ТК.

Так, в соответствии с уголовным законодательством к числу наказаний относится, в частности, такое, как лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК). Оно может применяться в качестве как основного наказания, так и дополнительного.

Законом наложен запрет на занятие должностей на государственной службе, в органах местного самоуправления либо в сфере определенной профессиональной или иной деятельности.

Данный вид наказания не следует отождествлять с понятием должностного лица, которое несет уголовную ответственность за совершение должностного преступления. Лишение права заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью предполагает неограниченный круг профессий и иного приложения своих знаний осужденным. Это может быть и механик гаража (ч. 1 ст. 266 УК), и водитель трамвая (ч. 1 ст. 264 УК), и программист ЭВМ (ч. 1 ст. 274 УК), а также лицо, которое работает в коммерческой и иной организации и несет ответственность за совершение преступлений, предусмотренных ст. 201–204 УК.

Как правило, указанный вид наказания применяется в качестве основного и дополнительного в случаях, когда это прямо указано в санкции статьи Особенной части УК. В то же время этот вид наказания может назначаться как дополнительное наказание и в случаях, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК в качестве наказания за соответствующее преступление. Такое решение судом может быть принято, если с учетом характера и степени общественной опасности совершенного преступления и личности виновного будет признано невозможным сохранение за осужденным права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Например, за вовлечение несовершеннолетнего в систематическое употребление спиртных напитков, совершенное педагогом или иным лицом, на которое законом возложены обязанности по воспитанию несовершеннолетнего, по признаку применения насилия или угрозы его применения предусмотрено наказание в виде лишения свободы на срок до шести лет (ч. 3 ст. 151 УК). Дополнительное наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, в отличие от ч. 2 ст. 151 УК, здесь не предусмотрено. При указанных выше обстоятельствах (характер и степень общественной опасности совершенного преступления, личность виновного и т. п.) суд может признать невозможным сохранение за осужденным, например, права заниматься педагогической деятельно-

стью и принять решение о лишении его права заниматься такой деятельностью на срок до трех лет¹.

Если с работником был заключен трудовой договор, но выполнение работником трудовой функции противопоказано ему по состоянию здоровья и это обстоятельство установлено медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, то трудовой договор в связи с этим также прекращается.

Трудовой договор должен быть прекращен, если работник занимает должность, требующую наличия специального образования или специальных знаний, а работник не имеет документов, это подтверждающих. Статья 84 ТК предусматривает, что такая ситуация возможна лишь в тех случаях, когда данное требование предъявляется федеральными законами или иными нормативными правовыми актами. Так, в соответствии со ст. 54 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в РФ, имеющие диплом и специальное звание, а на занятие определенными видами деятельности — также сертификат специалиста и лицензию.

Основанием для прекращения трудового договора является также его заключение в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Трудовой договор прекращается в случаях заключения трудового договора в нарушение установленных ТК, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Помимо ТК, случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных правил его заключения могут быть предусмотрены в иных федеральных законах.

Например, работник при заключении трудового договора был допущен к государственной тайне, но впоследствии выяснились обстоятельства, которые исключали такой допуск. Представляется, что в данном случае трудовой договор можно расторгнуть как по п. 10 ст. 83 ТК, так и со ссылкой на ст. 84 ТК.

Применение положений ст. 84 ТК на практике вовсе не означает автоматического увольнения работника из организации. Оно возможно, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения ра-

¹ См.: Комментарий к уголовному кодексу РФ (постатейный). 5-е изд., доп. и испр. / отв. ред. В. М. Лебедев. М.: Юрайт-издат, 2005 (автор комментария — С. А. Разумов). (Материал получен в СПС «КонсультантПлюс».)

боты и работник в случаях, предусмотренных данной статьей, не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Однако работодатель не вправе оставить работника на занимаемой им должности.

Если нарушение установленных ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора допущено не по вине работника, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если нарушение указанных правил допущено по вине работника, то работодатель не обязан предлагать ему другую работу, а выходное пособие работнику не выплачивается.

При разрешении трудовых споров, связанных с применением ст. ст. 77, 81 и 84 ТК, необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК (см. п. 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (в ред. от 28 сентября 2010 г.)).

7.7. Выходные пособия

При прекращении трудового договора в ряде случаев работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие (ст. 178 ТК). Минимальный размер этого пособия определен в ТК дифференцированно — в зависимости от причины прекращения трудового договора.

Так, пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. Кроме того, в этом случае за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения. Это происходит по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

В некоторых случаях выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК).

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено федеральными законами, коллективным договором или трудовым договором.

7.8. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой, при прекращении трудового договора

В 2006 г. законодатель ввел в ТК ст. 84, в которой сгруппировал все основные нормы, регулирующие общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Поскольку оформление трудового договора происходит путем заключения трудового договора и издания приказа (распоряжения) работодателя, который объявляется работнику под роспись (ст. 68 ТК), то аналогичный порядок предусмотрен и в ст. 84 ТК на стадии оформления прекращения трудового договора.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

Если не имеется возможности ознакомить работника с данным приказом (распоряжением) или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, работодатель (представители его соответствующих служб) должен произвести соответствующую запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и др.).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно (ст. 62 ТК).

Законодатель развел ситуации с выдачей копий документов, связанных с работой (оставив регулирование этих вопросов в ст. 62 ТК) и выдачей трудовой книжки (поместив ее в ст. 84 ТК, которая регулирует общий порядок оформления прекращения трудового договора).

Что касается правил расчета при увольнении, то они предусмотрены ст. 140 ТК. В ней, в частности, предусмотрено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в ст. 140 ТК срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Следует отметить, что законодатель неоднократно употребляет термины «последний день», «последний день работы» — и всегда с целью обеспечить гарантии законных прав работника при его увольнении.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК).

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника в случае прогула (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81), в случае осуждения работника (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК), при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности (в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК). По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Если работодатель не принял мер, направленных на выдачу трудовой книжки работнику, он рискует в случае возникновения спора

быть привлеченным к ответственности в форме оплаты всего периода вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи трудовой книжки. Наступление ответственности работодателя в форме возмещения работнику не полученного им заработка, в том числе в случае задержки выдачи трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, прямо предусмотрено ст. 234 ТК. Денежные же требования работника в случае признания их обоснованными, как известно, удовлетворяются в полном объеме (ст. 395 ТК).

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и определите значение трудового договора. В чем его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности?
2. Кто является сторонами трудового договора?
3. Каково содержание трудового договора?
4. Каков общий порядок заключения трудового договора?
5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?
7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?
8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу? Дайте их характеристику.
9. Каков порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда?
10. Что такое временные переводы?
11. Каковы последствия для сторон трудовых отношений при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?
12. Что такое отстранение от работы? В чем его отличие от перевода на другую работу? Какие виды отстранения от работы вы знаете?
13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
16. Раскройте процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
17. Каковы основания и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?
18. В каких случаях и в каком размере выплачивается выходное пособие?

19. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
20. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях

Рекомендуемая литература

1. *Абрамов В. А.* Трудовая книжка. М., 2006.
2. *Абрамова А. А., Дмитриева И. К.* Контракт в трудовом праве / Вестник МГУ. Серия «Право». 1992. № 9.
3. *Акопова Е. М.* Трудовой договор: становление и развитие. Ростов н/Д, 2001.
4. *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948.
5. *Бугров Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь, 1992.
6. *Бугров Л. Ю.* Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом / Л. Ю. Бугров // Российская юстиция. 2002. № 5.
7. *Гейхман В. Л., Медведев О. М.* Трудовой договор: науч.-практ. пособие. М., 2003.
8. *Глазырин В. В., Попонов Ю. Г.* Новые трудовые книжки (правовое регулирование). Практическое пособие для работодателей и работников. М., 2004.
9. *Головина С. Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.
10. *Гусов К. Н.* Основания прекращения трудового договора. М., 1985.
11. *Гусов К. Н., Толкунова В. Н.* Трудовой договор. М., 2002.
12. *Дмитриева И. К.* Трудовой договор научно-педагогических работников. М., 1991.
13. *Дорохина Ж. Ю.* Классификация оснований прекращения трудового договора / Ж. Ю. Дорохина // Вестник Российской правовой академии. 2009. № 1.
14. *Ершов В. В., Ершова Е. А.* Трудовой договор. М., 2000.
15. *Желтов О. Б.* Развитие законодательства о трудовых договорах (контрактах) // Вестник МГУ. Серия «Право». 1995. № 3.
16. *Завгородний А. В.* Научно-практический комментарий к Положению «О порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации». СПб., 2006.
17. *Коршунова Т. Ю.* Правовое регулирование труда руководителя организации: единство и дифференциация // Журнал российского права. 1998. № 6.
18. *Костян И. А.* Прекращение трудового договора. М., 2005.
19. *Костян И. А.* Прием на работу: документальное оформление. Практика применения законодательства. М., 2005.

20. *Куренной А. М.* Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2002. № 12; 2003. № 1.
21. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. д-р юрид. наук, проф. Е. Б. Хохлаев. СПб., 2007.
22. *Петров А. Я.* Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013.
23. Прием на работу иностранных работников. М., 2004.
24. *Скачкова Г. С.* Труд иностранцев в России: правовое регулирование: науч.-практ. пособие. М., 2006.
25. *Соболев С. А.* История становления трудового договора в России. М., 2000.
26. *Таль Л. С.* Трудовой договор: цивилистическое исследование. М.: Статут, 2006.
27. *Томашевский К. Л.* Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы. М., 2005.
28. *Хныкин Г. В.* Правовое регулирование труда медицинских работников: Практ. пособие. М., 2005.
29. *Циндяйкина Е. П., Цыпкина И. С.* Трудовой договор: порядок заключения, изменения, расторжения. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2007.

Глава 8

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

*Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работников. Передача персональных данных работников.
Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку
и защиту персональных данных работника*

8.1. Понятие персональных данных работника

Необходимость в особой правовой защите сведений о личности (персональных данных) работников обусловлена прежде всего тем, что в процессе трудовых отношений (в первую очередь при их оформлении) работник предоставляет работодателю определенную информацию о себе как о личности, которая в соответствии с действующим законодательством относится к персональным данным работника. Конституция РФ в ч. 1 ст. 23 гарантирует каждому право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. В силу положений ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются. Органы государственной власти и органы местного самоуправления, их должностные лица обязаны обеспечить каждому возможность ознакомления с документами и материалами, непосредственно затрагивающими его права и свободы, если иное не предусмотрено законом.

Указанные положения Конституции, в свою очередь, основаны на общепризнанных нормах и принципах международного права. Так, Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г., Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г. закрепляют право граждан на уважение частной и семейной жизни и признают незаконными какие-либо посягательства на честь и достоинство человека.

Особую актуальность вопросы обработки, использования и защиты персональных данных работника приобретают на современном этапе

в условиях развивающегося электронного документооборота, когда осуществляется автоматизированный сбор, обработка и хранение информации, в том числе и персональных данных работников организации. Естественно, что такой процесс, как и любая компьютерная информация, несет в себе определенные риски, связанные с разглашением персональных данных, незаконным доступом к ним. Указанные обстоятельства порождают необходимость в особой правовой защите персональных данных, предоставляемых работниками своим работодателям. Как средство реализации вышеназванных положений Конституции следует рассматривать нормы Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями от 21 июля 2014 г.) и гл. 14 ТК, посвященные неприкосновенности частной жизни, защите чести и доброго имени, личной и семейной тайны, недопущению сбора, хранения, использования и распространения информации о частной жизни лица без его согласия¹. *Целью* правового регулирования защиты персональных данных, как указывают ст. 2 Федерального закона «О персональных данных» и ч. 1 ст. 86 ТК, является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну.

Ранее ст. 85 ТК содержала понятие персональных данных работника и определяла их как информацию, необходимую работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающуюся конкретного работника. Однако данная статья признана утратившей силу на основании Федерального закона от 7 мая 2013 г. № 99-ФЗ. В настоящее время легальное *определение* персональных данных закреплено в Федеральном законе «О персональных данных». В соответствии с п. 1 ст. 3 указанного закона под *персональными данными* понимается любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных), т. е. даже такие сведения, в которых лицо прямо не поименовано, но его можно конкретно определить (индивидуализировать) по другим признакам, относящимся к персональным данным. Необходимо иметь в виду, что применительно к трудовым правоотношениям положения Федерального закона «О персональных данных» носят общий характер, т. е. применяются в той мере, в какой эти отношения не урегулированы гл. 14 ТК «Защита персональных данных работника» (специальная норма). Кроме того, с 1 сентября 2013 г. в Российской Федерации действует Конвенция Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» от 28 января 1981 г. Под персональ-

¹ Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / Киселев И. Я., Лушников А. М.; под ред. М. В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Эксмо, 2008. С. 171.

ными данными в указанной Конвенции понимается любая информация об определенном или поддающемся определению физическом лице.

В силу предписаний ст. 65 ТК работник при заключении трудового договора должен представить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования; в случае необходимости наличия специальных знаний — документ об образовании и (или) о квалификации; военнообязанные лица должны предоставить документы воинского учета; в установленных законодательством случаях — справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования; а также и иные документы (как в случаях, предусмотренных иными федеральными законами, указами Президента и постановлениями Правительства, так и предъявляемые работником по соглашению с работодателем (и, как правило, по просьбе работодателя)). Так, например, в некоторых случаях работники предоставляют работодателю биометрические (физиологические и биологические особенности человека) данные своей личности (как пример — профессиональные спортсмены) или сведения о состоянии своего здоровья. Такие виды информации также относятся к персональным данным работников и подлежат особой правовой защите. При этом нередко у работодателя хранятся оригиналы или копии указанных документов, в том числе в личных делах работников в соответствующем подразделении организации, ведущем кадровую работу. Кроме того, ст. 57 ТК указывает, что непосредственно в трудовом договоре должны быть указаны фамилия, имя, отчество работника; сведения об удостоверяющих личность работника документах.

Таким образом, применительно к трудовым правоотношениям к персональным данным работника, обрабатываемым работодателем, следует относить следующие сведения в отношении работника: паспортные данные; сведения об образовании; сведения о занимаемой должности; сведения о заработной плате; сведения о трудовом и страховом стаже; сведения о членах семьи; сведения о воинском учете; адрес места жительства; номер личного телефона или другие контактные данные; сведения о состоянии здоровья; сведения о наличии иностранного гражданства; сведения о наличии судимости и др. При этом следует особо подчеркнуть, что по общему правилу работодатель не вправе требовать, получать и обрабатывать персональные данные работника о его расовой, национальной принадлежности, политических, религиозных или иных убеждениях, запрашивать сведения о частной жизни, о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, что закреплено, в частности, в ст. 6 Конвенции Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» от 28 января 1981 г.

Однако на практике нередко указанный перечень документов, содержащих в себе персональные данные работников, расширяется. Так,

например, для перечисления заработной платы на банковский счет работника последний предоставляет работодателю реквизиты этого банковского счета; обычно для выполнения обязанностей работодателя по ежемесячному перечислению налога на доходы физических лиц (НДФЛ) своих работников он просит предоставить ему индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН) работника; кроме того, во многих организациях в целях оформления пропуска для права прохода на территорию работодателя работники предоставляют свои биометрические данные — личную фотографию.

Помимо указанных случаев, существуют ситуации, в которых работник вынужден сообщить работодателю личную информацию о себе в целях соблюдения работодателем трудовых прав работника даже тогда, когда работник не имеет желания эти сведения раскрывать. В качестве наиболее ярких примеров можно рассматривать ситуации, когда беременная женщина сообщает работодателю о своей беременности в целях установления ей режима неполного рабочего времени или предоставления отпуска по беременности и родам; работники-инвалиды сообщают о своей инвалидности работодателю для соблюдения им установленных для соответствующих категорий работников гарантий; ст. 214 ТК обязывает работников немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), а такая информация также относится к персональным данным работника, и другие случаи. Пункт 2 Указа Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 559 «О предоставлении гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы, и федеральными государственными служащими сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» возлагает на граждан, претендующих на замещение должности государственной службы, предусмотренной перечнем должностей, утвержденным Указом Президента РФ от 19 мая 2009 г. № 557, и на федерального государственного служащего, замещающего должность государственной службы, обязанность представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а п. 4 предусматривает обязанность предоставлять сведения о доходах супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, полученных от всех источников. Непредоставление указанных сведений является основанием для увольнения работника по инициативе работодателя в соответствии с п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК. То есть в определенных установленных законом случаях работники предоставляют работодателю персональные данные, касающиеся не только их личности, но и личности членов семьи работника.

В качестве отдельного вида биометрических персональных данных работника можно рассматривать такие свойства личности, как уникальность и неповторимость отпечатков пальцев человека. Федеральный

закон от 25 июля 1998 г. № 128-ФЗ «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации» устанавливает, что обязательной дактилоскопической регистрации подлежит достаточно широкий перечень категорий работников, среди которых можно выделить следующие: военнослужащие; граждане России, проходящие службу в органах внутренних дел, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ; в органах государственной налоговой службы; органах по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий; органах и подразделениях службы судебных приставов; таможенных органах; органах государственной охраны; учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы; Государственной противопожарной службе; члены экипажей воздушных судов государственной, гражданской и экспериментальной авиации Российской Федерации; спасатели профессиональных аварийно-спасательных служб и профессиональных аварийно-спасательных формирований Российской Федерации и некоторые другие.

Статья 179 ТК при определении права на преимущественное оставление на работе указывает, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Возникновение такого преимущественного права работника возможно только в случае предоставления им соответствующих подтверждающих документов, и на такие сведения будет распространяться режим защиты персональных данных работника (режим конфиденциальности).

Как правило, сведения, относящиеся к персональным данным работника, хранятся в его личном деле. В обязательном порядке личные дела заводятся и ведутся в отношении государственных гражданских служащих по их месту работы. Однако ведение личных дел работников на практике нередко производится и в коммерческих организациях, хотя действующим законодательством такая обязанность не предусматривается. Порядок ведения и хранения личных дел работников обычно устанавливается локальным нормативным актом такой организации. Как правило, личные дела работников содержат в себе копии (а в некоторых случаях и оригиналы) документов, предоставляемых работником

при приеме на работу, и иные документы, связанные с его трудовой деятельностью у данного работодателя. Нередко работников при приеме на работу просят заполнить анкету, которая обычно включает в себя информацию о частной жизни работника, фотографию, информацию о его интересах, семейном положении, членах семьи. Предоставление таких сведений работником является добровольным, и на них распространяются положения законодательства о защите персональных данных работников. В некоторых случаях личные дела сотрудников могут содержать не только сведения, предоставленные работником, но и информацию, добавляемую в них работодателем, например характеристику на сотрудника. Такая характеристика также относится к персональным данным работника.

8.2. Обработка персональных данных работников

В трудовых правоотношениях работодатель выступает в качестве *оператора* персональных данных, т. е. юридического или физического лица, самостоятельно или совместно с другими лицами организующего и (или) осуществляющего обработку персональных данных, а также определяющего цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными (п. 2 ст. 3 Федерального закона «О персональных данных»).

Обработка персональных данных представляет собой любое действие (операцию) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

Обработка персональных данных работника возможна как с использованием средств автоматизации, так и без использования таких средств. При этом существует необходимость обособления этих категорий персональных данных. Порядок обработки персональных данных работников, осуществляемый без использования средств автоматизации, регулируется постановлением Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

В настоящее время широкое распространение получает автоматизированная обработка персональных данных, т. е. их обработка с помощью средств вычислительной техники. Осуществляя такую обработку, работодатель обязан руководствоваться постановлением Правительства

РФ от 1 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных». Необходимо иметь в виду, что обработка персональных данных не может быть признана осуществляемой с использованием средств автоматизации только на том основании, что персональные данные содержатся в информационной системе персональных данных либо были извлечены из нее. Кроме того, в силу п. 6 ст. 86 ТК при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения. Не стоит забывать и о том, что, **осуществляя действия по обработке персональных данных работника с использованием средств автоматизации, в частности компьютерной техники, на работодателя распространяются положения Федерального закона от 27 июня 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».**

Следует особенно подчеркнуть, что обработка любой информации, относящейся к персональным данным работника, по общему правилу допускается только **с согласия субъекта** персональных данных, т. е. самого работника. Хотя по смыслу ч. 1 ст. 9 Федерального закона «О персональных данных» согласие субъекта на обработку персональных данных может быть дано в любой позволяющей подтвердить факт его получения форме, представляется, что в трудовых правоотношениях такое согласие должно быть оформлено в письменном виде путем составления отдельного документа либо может быть включено в качестве одного из условий непосредственно в трудовой договор. При этом для работников, осуществляющих трудовую деятельность дистанционно, положения ст. 312.1 и 312.2 ТК позволяют дать такое согласие с использованием электронно-цифровой подписи работника посредством, например, сети Интернет. Обязательным условием такого согласия, помимо прочего, является сам перечень персональных данных, на обработку которых субъект дает свое согласие. Последствием несоблюдения письменной формы согласия работника на обработку его персональных данных будет запрет на все виды обработки и использования таких сведений. Кроме того, закон предусматривает право субъекта в любой момент отозвать свое согласие на обработку персональных данных.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона «О персональных данных» можно выделить следующие **принципы** обработки персональных данных.

1. *Обработка персональных данных на законной и справедливой основе.* Суть этого принципа заключается в том, что при осуществлении всех действий по обработке персональных данных работников работодатель обязан руководствоваться положениями действующего законодательства и локальными нормативными актами организации, которые не должны

противоречить установленным законодательством о персональных данных основам. Таким образом, свобода действий сторон, прежде всего оператора персональных данных, допускается только в установленных законом пределах.

2. *Ограничение обработки персональных данных достижением заранее определенных законных целей. При этом обработка персональных данных, несовместимая с целями сбора персональных данных, не допускается.* Смысл данного принципа заключается в том, что не допускаются произвольное истребование и обработка персональных данных от субъекта, само требование о предоставлении персональных данных должно иметь под собой законные основания и, как обязательное условие, обоснованные цели их предоставления и обработки.

3. *Запрет объединения баз данных, содержащих персональные данные, обработка которых осуществляется в несовместимых между собой целях.* Исходя из анализа указанного принципа можно сделать вывод о том, что оператор персональных данных обязан производить сортировку персональных данных своих работников в зависимости от цели их обработки и, кроме того, осуществлять обособленное (раздельное) хранение и использование таких данных. Другими словами, если работодателю потребуется произвести какие-либо действия с персональными данными конкретной категории, например в целях уплаты страховых взносов за своих работников в Пенсионный фонд России, то он должен осуществлять доступ только к таким персональным данным работника, которые соответствуют цели уплаты страховых взносов, а не к любым персональным данным работников.

4. *Обработке подлежат только те персональные данные, которые отвечают целям их обработки.* По общему правилу при осуществлении обработки персональных данных работников работодатель обязан ознакомить работника с целями их обработки, при необходимости дать разъяснения относительно таких целей, а запрос на предоставление персональных данных работника должен быть мотивированным, отвечающим требованиям сбора и обработки таких данных.

5. *Обработываемые персональные данные работника должны соответствовать целям их обработки по объему и содержанию. Запрещается требовать избыточные по отношению к целям их обработки персональные данные.* Данный принцип обработки персональных данных тесно соотносится с предыдущим и дополнительно указывает оператору персональных данных на недопустимость требования излишних сведений от работника, которые охватывают собой более широкие области, нежели это необходимо для целей их обработки. Практическое применение данного принципа заключается в возможности отказа работника предоставлять избыточные персональные данные для указанной работодателем цели их обработки.

6. *Обеспечение точности, достаточности и актуальности персональных данных при их обработке, обязанность оператора обеспечивать при-*

нятие, удаление или уточнение неполных или неточных данных. Для достижения законных целей обработки персональных данных работник должен предоставлять работодателю точные сведения, т. е. соответствующую действительности актуальную информацию. Если в процессе трудовых отношений имеющиеся у работодателя персональные данные работника нуждаются в уточнении, дополнении или актуализации, то осуществление таких действий допускается по требованию работника или мотивированному запросу от работодателя. При этом на работников в данном случае распространяется общеправовой принцип запрета злоупотребления правом.

7. Осуществление хранения персональных данных, позволяющих индивидуализировать субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки или срок хранения, установленный законом либо договором. Обязательность уничтожения либо обезличивания персональных данных в случае достижения целей их обработки или утраты необходимости достижения таких целей. Наличие целей обработки и хранения персональных данных подразумевает возможность их достижения. Важным принципом является обязанность работодателя прекратить обработку и хранение персональных данных работников, а также произвести их удаление в случае достижения тех целей, для которых производилась их обработка. Например, в случае прекращения трудовых отношений с работником и оформления процедуры его увольнения по общему правилу работодатель обязан обезличить либо уничтожить такие персональные данные, так как цели их обработки достигнуты. То же самое можно утверждать и в отношении **соискателей**, т. е. лиц, ищущих работу и обращавшихся к работодателю в целях трудоустройства (кандидатов в приеме на работу). На практике в процессе переговоров по трудоустройству соискатели предоставляют работодателю определенные сведения о своей личности: фамилию, имя, отчество; сведения об образовании, квалификации, опыте работы; в некоторых случаях сведения о состоянии здоровья, семейном положении; заполняют анкеты и др. При этом соискатели точно так же должны предоставлять согласие на сбор и обработку таких персональных данных. Однако в случае отказа в приеме на работу, который может быть мотивирован в том числе и на отдельных персональных данных работника (образование, опыт работы и т. д.), как следует из указанного принципа, работодателю следует обезличить или удалить такие персональные данные соискателя, так как цели их сбора и обработки достигнуты. То есть отношения по обработке персональных данных могут возникнуть и в период трудоустройства.

Права субъекта персональных данных. Статья 89 ТК, а также ст. 14 Федерального закона «О персональных данных» устанавливают следующие права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя:

- право на полную информацию о своих персональных данных и обработке этих данных. Данное право включает в себя также право работника требовать от работодателя разъяснения целей и правовых оснований обработки персональных данных. Работник также вправе запрашивать от работодателя сведения о лицах, имеющих доступ к персональным данным, и о лицах, которым такая информация может быть раскрыта. Кроме того, по требованию работника работодатель обязан сообщить сроки обработки персональных данных, включая сроки их хранения;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;
- требовать исключения или исправления неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника последний имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требовать извещения работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- работник имеет право в любой момент отозвать свое согласие на обработку персональных данных, при этом работодатель обязан прекратить их обработку или обеспечить такое прекращение;
- обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите его персональных данных. В силу п. 9 ст. 86 ТК работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны, которую составляют персональные данные работников.

Исходя из анализа ст. 19 Федерального закона «О персональных данных» и ст. 86 ТК можно выделить следующие **обязанности оператора (работодателя) при обработке персональных данных работника**.

1. В первую очередь работодатель обязан осуществлять ознакомление работников, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства, требованиями

к защите персональных данных, локальными нормативными актами, а остальных работников — с действующим в организации локальным нормативным актом, регулирующим обработку персональных данных работников данной организации. В соответствии с правилами ч. 3 ст. 68 ТК такое ознакомление должно производиться по общему правилу при приеме на работу (до подписания трудового договора) одновременно с ознакомлением работника с иными локальными нормативными актами организации. При этом работник должен быть ознакомлен с таким документом под роспись. Наличие в законе соответствующих положений указывает на обязанность работодателя принять в организации локальный нормативный акт, посвященный обработке персональных данных работников, что вытекает также из смысла ст. 88 ТК и подтверждается сложившейся судебной практикой по обращению работников организации или прокурора в защиту интересов работников организации с требованием обязать работодателей разработать и принять соответствующий локальный нормативный акт. Кроме того, как указывает п. 10 ст. 86 ТК, меры защиты персональных данных работников должны вырабатываться совместно работодателем, работниками и их представителями.

2. Работодатель вправе обрабатывать персональные данные работников исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества. При этом не допускается получение избыточных персональных данных или персональных данных, не соответствующих целям их обработки. Во всех случаях сбора и обработки персональных данных работодатель должен сообщать работнику цели таких действий. Как уже указывалось в настоящей главе, по общему правилу в случае достижения цели обработки персональных данных оператор обязан прекратить обработку персональных данных или обеспечить ее прекращение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению оператора) и уничтожить персональные данные или обеспечить их уничтожение (если обработка персональных данных осуществляется другим лицом, действующим по поручению оператора) в срок, не превышающий 30 дней с даты достижения цели обработки персональных данных. В случае отказа работодателя по требованию работника внести изменения в персональные данные или уничтожить их такой отказ возможно обжаловать в судебном порядке.

3. Работодатель в соответствии со ст. 19 Федерального закона «О персональных данных» обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры для защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, рас-

пространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных. Кроме того, работодатель обязан обеспечить внутренний контроль и (или) аудит соответствия обработки персональных данных действующему законодательству и регулирующим этот вопрос локальным нормативным актам организации. Указанные мероприятия должны производиться работодателем за счет его собственных средств. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных» система защиты персональных данных включает в себя организационные и (или) технические меры, определенные с учетом актуальных угроз безопасности персональных данных и информационных технологий, используемых в информационных системах. Кроме того, в указанном документе установлены необходимые уровни защищенности персональных данных в соответствии с типологией угроз информационной системы при автоматизированной обработке персональных данных.

4. Все персональные данные работника работодатель должен получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие на такие действия. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Необходимо иметь в виду, что в некоторых случаях отказ работника на обработку своих персональных данных может нести негативные последствия для него самого: от непредоставления работнику предусмотренных законодательством льгот и гарантий и вплоть до отказа в приеме на работу. Статья 86 ТК также устанавливает запрет на получение и обработку работодателем персональных данных работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, в которых законодательство позволяет это делать.

5. Оператор обязан внести изменения в персональные данные по заявлению субъекта в случае предоставления им сведений о том, что персональные данные являются неполными, неточными или неактуальными, и уведомить о таком изменении субъекта, а также незамедлительно удалить персональные данные субъекта по его требованию.

Федеральный закон «О персональных данных» допускает возможность оператора персональных данных (работодателя) передать полномочия по обработке персональных данных иным лицам, уполномоченным на такие действия работодателем на основании гражданско-правового договора, однако такие действия допускаются только

с согласия субъекта персональных данных. При этом ответственность за обработку персональных данных перед субъектом все равно будет нести непосредственно оператор.

При обработке персональных данных, обрабатываемых в связи с трудовым законодательством, закон освобождает работодателя, в отличие от иных операторов персональных данных, от обязанности проводить такие действия с уведомлением уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных. При этом работодатель, являющийся юридическим лицом, обязан назначить ответственное за организацию обработки персональных данных лицо.

Как уже указывалось в настоящей главе, *Положение об обработке персональных данных* является обязательным документом, который должен быть разработан и утвержден работодателем (как юридическим лицом, так и индивидуальным предпринимателем). При этом на основании ст. 22 ТК работодатель обязан ознакомить всех работников организации (как работающих, так и принимаемых на работу вновь) с таким Положением (локальным нормативным актом). Соответственно, осуществлять все действия по обработке персональных данных работодатель должен на основании такого Положения. При этом можно сделать вывод о том, что отсутствие локального нормативного акта об обработке персональных данных нарушает закрепленные в ст. 88 ТК права работников относительно порядка обработки их персональных данных. Таким образом, если работодатель не принимает указанный локальный нормативный акт, его можно обязать совершить данные действия в судебном порядке, а также привлечь к административной ответственности в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ.

Положение об обработке персональных данных должно устанавливать:

- структурные подразделения или непосредственные должности, осуществляющие обработку и хранение персональных данных работников;
- процедуру хранения персональных данных сотрудников (на электронных или бумажных носителях) в порядке, исключающем их утрату или их неправомерное использование;
- порядок доступа к персональным данным сотрудников;
- порядок и случаи уничтожения персональных данных работников;
- сроки хранения документов, содержащих персональные данные работников;
- дополнительные меры, направленные на защиту персональных данных работников.

В некоторых организациях могут действовать локальные нормативные акты о коммерческой, служебной или банковской тайне. Наличие таких локальных нормативных актов не освобождает работодателя от обязанности принять положение, посвященное работе с персональными

данными своих сотрудников. В целях соблюдения законности при работе с персональными данными, а также эффективности их использования и минимизации возникновения спорных ситуаций работодателю следует фиксировать все действия, осуществляемые с персональными данными работников, в специальном журнале учета.

8.3. Передача персональных данных работников

В соответствии с положениями действующего законодательства *хранение* персональных данных должно обеспечиваться в порядке, исключающем их утрату или неправомерное использование. Как уже указывалось в рамках настоящей главы, персональные данные своих работников работодатель получает не просто так: они необходимы для их использования работодателем, соответствующего законным целям их обработки. По общему правилу, если персональные данные работников не используются работодателем, они должны быть либо обезличены, либо уничтожены. *Использование* персональных данных работников работодателем допускается только в целях, для которых они были получены. Понятие использования персональных данных закреплено в п. 5 ст. 3 Федерального закона «О персональных данных». Под использованием персональных данных понимаются действия (операции) с персональными данными, совершаемые оператором в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или других лиц либо иным образом затрагивающих права и свободы субъекта персональных данных или других лиц.

По общему правилу, закрепленному в ст. 7 Федерального закона «О персональных данных», операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не передавать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено законом. Распространение персональных данных означает действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц.

Статья 88 ТК устанавливает следующие требования при *передаче персональных данных работника*.

1. Персональные данные работника не могут быть сообщены третьей стороне без письменного согласия на то работника. Исключение составляют случаи, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами. При этом на практике, как правило, письменное согласие работника на обработку его персональных данных работодателем обычно содержит в себе перечень того, кому и при каких обстоятельствах персональные данные могут быть раскрыты. Таким образом, зачастую работник дает согласие на

сообщение работодателем своих персональных данных третьим лицам при подписании согласия на обработку своих персональных данных. В качестве отдельного вида передачи персональных данных работников указанная статья рассматривает сообщение персональных данных работника в коммерческих целях. В силу прямого указания закона такая передача возможна исключительно с письменного согласия работника.

2. При передаче персональных данных работодатель обязан предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. На получающих персональные данные работника лиц распространяется режим конфиденциальности (запрета распространения) таких сведений.

3. При передаче персональных данных работника в пределах одной организации (у одного индивидуального предпринимателя) работодателю следует руководствоваться локальным нормативным актом, регулирующим порядок обработки персональных данных работников.

4. При работе с персональными данными, в том числе их передаче, работодатель вправе разрешать доступ к ним только специально уполномоченных лиц. Такие специально уполномоченные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

5. Статья 88 ТК устанавливает запрет работодателя запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции. При этом такой запрос должен быть мотивированным, т. е. у работодателя должны быть реальные основания полагать, что работник в силу состояния своего здоровья не способен выполнять порученную ему трудовую функцию.

6. Отдельно ст. 88 ТК регулирует вопросы передачи работодателем персональных данных работника представителям работников и ограничивает возможность передачи персональных данных только теми, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций. Подразумевается, что при этом представительный орган работников должен запросить от работодателя персональные данные работника.

Однако есть ситуации, в которых передача персональных данных работников требуется на основании закона и допускается при отсутствии согласия работника. В качестве примера можно привести следующие случаи.

В трудовых правоотношениях работодатель является налоговым агентом своих работников, т. е. удерживает из заработной платы своих работников налог на доходы физических лиц в размере 13% и ежемесячно производит его уплату. Таким образом, работодатель раскрывает

органам Федеральной налоговой службы размер заработной платы своих работников, который относится к персональным данным работников.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» работодатель обязан предоставлять в органы Пенсионного фонда РФ следующие сведения о каждом работающем у него застрахованном лице: фамилию, имя, отчество; страховой номер индивидуального лицевого счета; дату приема на работу; дату увольнения; периоды деятельности, включаемые в стаж на соответствующих видах работ, определяемый особыми условиями труда, работ в **районах** Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; сумму заработка (дохода), на который начислялись страховые взносы обязательного пенсионного страхования; сумму начисленных страховых взносов обязательного пенсионного страхования и другие сведения.

Согласно ч. 3 ст. 64.1 ТК, работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Статья 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» обязывает работодателей заблаговременно сообщать в органы службы занятости о своем решении о ликвидации организации или о сокращении численности или штата работников, которые могут привести в том числе и к массовому увольнению работников.

Статья 98 Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ устанавливает возможность судебного пристава — исполнителя обращать взыскание на заработную плату должника-гражданина. При этом работодатель обязан будет производить удержания из заработной платы по требованию судебного пристава — исполнителя или взыскателя. При этом размеры удержаний, производимых из заработной платы работников, установлены ст. 138 ТК. Таким образом, судебный пристав — исполнитель в установленных законодательством случаях вправе собирать сведения о гражданах-должниках, относящихся к их персональным данным, прежде всего о месте работы и размере заработной платы.

Существуют также и другие случаи, когда работодатели на основании законов и иных нормативных актов обязаны раскрывать государственным органам информацию, относящуюся к персональным данным работников. Наличие в законодательстве таких обязательств работодателя подразумевает тот факт, что работники будут передавать работодателю

достоверную информацию о своей личности, так как в противном случае это может повлечь неблагоприятные последствия для самого работника.

В последнее время все больше набирает актуальность вопрос *трансграничной передачи персональных данных*, что означает передачу сведений, составляющих персональные данные работника, на территории иностранных государств. В современном обществе в условиях высокого уровня развития телекоммуникационных технологий все чаще можно встретить случаи передачи персональных данных работников представительств иностранных компаний на территории Российской Федерации через границу, как правило, в место нахождения головной иностранной организации. Возможность трансграничной передачи персональных данных устанавливается Конвенцией Совета Европы «О защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных» 1981 г.

При использовании трансграничной передачи персональных данных работников в силу положений ст. 12 Федерального закона «О персональных данных» оператор обязан убедиться в том, что иностранным государством, на территорию которого осуществляется передача персональных данных, обеспечивается адекватная защита прав субъектов персональных данных. Кроме того, трансграничная передача персональных данных работников допускается только с письменного согласия субъекта персональных данных непосредственно на трансграничную передачу его персональных данных. По требованию работника работодатель также обязан предоставить ему информацию об уже осуществленной либо планируемой трансграничной передаче персональных данных.

Однако Федеральным законом от 21 июля 2014 г. № 242-ФЗ (с изменениями от 31 декабря 2014 г.) с 1 сентября 2015 г. внесены изменения в ч. 5 ст. 18 Федерального закона «О персональных данных»: при сборе персональных данных, в том числе посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет, оператор обязан обеспечить запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение персональных данных граждан Российской Федерации с использованием баз данных, находящихся на территории Российской Федерации, за исключением случаев, указанных в п. 2, 3, 4, 8 ч. 1 ст. 6 Федерального закона «О персональных данных». Таким образом, хранение персональных данных граждан России за рубежом с 1 сентября 2015 г. *не допускается*.

8.4. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

Право граждан на неприкосновенность частной жизни в трудовых правоотношениях обеспечено возможностью привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране персо-

нальных данных работника. Статья 90 ТК устанавливает возможность привлечения к ответственности виновных в таких действиях лиц и виды такой ответственности. Так, лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, могут привлекаться к дисциплинарной (порядок привлечения к дисциплинарной ответственности установлен ст. 192–193 ТК) и материальной ответственности (порядок привлечения к материальной ответственности установлен ст. 234–248 ТК), а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в установленных законом случаях.

В соответствии с ч. 2 ст. 17 Федерального закона «О персональных данных» субъект персональных данных имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке.

Следует иметь в виду, что к ответственности за нарушение законодательства в области защиты персональных данных работников может быть привлечен как непосредственно оператор персональных данных (работодатель), так и работники организации при наличии обязанности этих работников о неразглашении таких конфиденциальных сведений. При этом для работников, разгласивших персональные данные другого работника, установлен специальный вид дисциплинарной ответственности — увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. «в» ч. 6 ст. 81 ТК, т. е. за однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. При этом, как указывает п. 43 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, применение указанного основания увольнения возможно лишь в том случае, если работник обязывался не разглашать такие сведения. При этом условие об обязанности работника не разглашать ставших ему известными в процессе трудовой деятельности персональных данных другого работника должно содержаться в виде отдельного соглашения либо пункта в трудовом договоре. Поскольку увольнение работника по инициативе работодателя является правом, а не обязанностью работодателя, то виновных в разглашении персональных данных работников по усмотрению работодателя возможно привлечь к иным видам дисциплинарной ответственности, установленным в ст. 193 ТК. Кроме того, работников (как физических лиц) за разглашение персональных данных других работников возможно привлечь к материальной или уголовной ответственности.

Привлечение виновного в разглашении персональных данных работника или работодателя к уголовной ответственности возможно в случае совершения ими деяний, предусмотренных следующими статьями Уголовного кодекса РФ: нарушение неприкосновенности частной жизни — ст. 137 УК РФ; нарушение тайны переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений — ст. 138 УК

РФ; незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну, — ст. 183 УК РФ; неправомерный доступ к компьютерной информации — ст. 272 УК РФ; нарушение правил эксплуатации средств хранения, обработки или передачи компьютерной информации и информационно-телекоммуникационных сетей — ст. 274 УК РФ.

Кодекс РФ об административных правонарушениях предусматривает следующие составы административных правонарушений в области защиты персональных данных работников со стороны как работников, так и работодателей: неправомерный отказ в предоставлении гражданину и (или) организации информации, предоставление которой предусмотрено федеральными законами, несвоевременное ее предоставление либо предоставление заведомо недостоверной информации (ст. 5.39 КоАП РФ); нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) (ст. 13.11 КоАП РФ); нарушение правил и требований защиты информации (ст. 13.12 КоАП РФ); незаконная деятельность в области защиты информации (ст. 13.13 КоАП РФ); разглашение информации с ограниченным доступом (ст. 13.14 КоАП РФ).

Неиздание работодателем локального нормативного акта, которым будет установлен порядок обработки персональных данных работников организации, исходя из сложившейся практики, рассматривается как состав административного правонарушения, предусмотренный ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде).

На основании ч. 2 ст. 17 Федерального закона «О персональных данных» непосредственно субъект персональных данных имеет право на защиту своих прав и законных интересов, в том числе на возмещение убытков и (или) компенсацию морального вреда в судебном порядке. Следует иметь в виду, что во всех случаях нарушения работодателем законодательства о защите персональных данных работника последний на основании ст. 237 ТК вправе требовать возмещения морального вреда в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

При этом споры о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника разрешаются в судах общей юрисдикции в соответствии со ст. 391 ТК и не могут быть предметом рассмотрения комиссии по трудовым спорам. Как указывает ч. 6.1 ст. 29 Гражданского процессуального кодекса РФ, иски о защите прав субъекта персональных данных, в том числе о возмещении убытков и (или) компенсации морального вреда, могут предъявляться в суд по месту жительства истца.

Контрольные вопросы

1. Что такое персональные данные работника, какие сведения к ним относятся?
2. Какими нормативными актами, в том числе и международными, регулируются вопросы защиты персональных данных работника?
3. Назовите принципы обработки персональных данных.
4. Какие предусмотрены требования к обработке персональных данных работника?
5. Назовите права субъектов в области защиты персональных данных работника.
6. Дайте характеристику обязанностям работодателя при обработке персональных данных работника.
7. Какие установлены требования к передаче персональных данных работника?
8. Назовите виды ответственности за нарушение законодательства в области защиты персональных данных работника.

Рекомендуемая литература

1. *Бондаренко Э. Н., Иванов Д. В.* Конфиденциальная информация в трудовых отношениях. СПб.: Юридический центр Пресс, 2012.
2. *Борисов М. А.* Особенности защиты персональных данных в трудовых отношениях. М., 2013.
3. *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2008.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп., перераб. / отв. ред. профессор Ю. П. Орловский. М.: Юридическая фирма «Контракт», 2011.
5. *Люттов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.
6. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учеб.-практ. пособие / Г. А. Жилин, В. В. Коробченко, С. П. Маврин и др.; под ред. С. П. Маврина. М.: Проспект, 2011.
7. Трудовое право: учебник для бакалавров / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014.

Глава 9

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

*Понятие и правовое регулирование рабочего времени.
Виды рабочего времени. Работа за пределами установленной
продолжительности рабочего времени.
Режим и учет рабочего времени.*

9.1. Понятие и правовое регулирование рабочего времени

Трудовая деятельность каждого работника независимо от специфики его трудовой функции проистекает во времени. Поэтому время, затрачиваемое работником на труд, является основным мерилем эффективности трудового процесса. Это обстоятельство определяет значение рабочего времени как экономико-правовой категории, а также обуславливает необходимость его учета применительно к каждому работнику.

Правовое регулирование рабочего времени основано на нормировании его продолжительности, т. е. на определении продолжительности времени, подлежащего отработке в течение конкретного календарного периода. Нормирование рабочего времени выполняет следующие функции:

- *охранительную* (восстановление трудоспособности работников);
- *производственную* (обеспечение высокой производительности труда);
- *гарантийную* (установление государством максимальной продолжительности рабочего времени, соблюдение которой является обязательным для всех работодателей)¹.

Согласно ст. 91 ТК, *рабочее время* определяется как совокупность двух видов периодов:

- времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности;
- иных периодов времени, которые в соответствии с ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

¹ См.: Снигирева И. О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000. С. 6; Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России: учебник для вузов. М., 2003. С. 201.

Данное определение требует уточнения. Некоторые трудовые обязанности работник должен выполнять не только во время работы, но и в свободное от нее время (например, не разглашать охраняемую законом тайну). Поэтому под *временем исполнения работником трудовых обязанностей* по смыслу ст. 91 ТК следует понимать время выполнения работником своей работы (т. е. время, фактически затрачиваемое работником на труд).

Вторая составляющая рабочего времени — это периоды, когда работник фактически не работает, но которые тем не менее включаются в рабочее время и, соответственно, подлежат оплате. К таким периодам относятся, в частности, некоторые виды перерывов в течение рабочего дня, предоставляемые работникам в определенных случаях (перерывы для обогрева и отдыха, предоставляемые работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях (ст. 109 ТК); перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК) и т. д.).

В связи с особенностями труда работников некоторых отраслей экономики периоды, включаемые в рабочее время, конкретизируются в отраслевых нормативных правовых актах. Так, согласно п. 10 Положения о рабочем времени и времени отдыха водителей от 18 октября 2005 г. (в ред. от 17 июня 2015 г.), рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

а) время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии, а также время следования от рабочего места до места медицинского осмотра (в том числе вне территории депо) и обратно;

б) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в трамвайное (троллейбусное) депо;

в) время управления трамваем (троллейбусом) на линии;

г) время стоянки в местах посадки и высадки пассажиров на остановочных пунктах и на конечных станциях;

д) время простоев трамваев (троллейбусов) на линии;

е) время нахождения водителя в резерве;

ж) время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии простейших неисправностей подвижного состава.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 15 мая 1998 г. «О доплате работникам организаций угольной, сланцевой промышленности и шахтного строительства, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте от ствола к месту работы и обратно»¹ время прохода от ствола шахты до забоя и обратно включается в рабочее время шахтерам и подлежит оплате.

¹ Российская газета. № 99. 26.05.1998.

Категория рабочего времени находится в диалектическом единстве с другой категорией — временем отдыха. Социально-экономическая взаимосвязь этих категорий проявляется в том, что чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем, соответственно, меньше или больше другая его часть (время отдыха)¹. Следовательно, от продолжительности рабочего времени зависит продолжительность свободного времени работника, которое он может использовать для отдыха, удовлетворения культурных и других потребностей. Поэтому разумное ограничение рабочего времени лиц, работающих по трудовому договору, является важнейшей правовой гарантией права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ. В связи с этим в указанной статье Конституции РФ закреплено, что работающим по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Правовое регулирование рабочего времени основано на ст. 37 Конституции, актах МОТ (Конвенции № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935) и Рекомендации № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962)).

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется в значительной степени централизованно нормами императивного характера. Указанное обстоятельство обусловлено целями и задачами правового регулирования института рабочего времени. Выше уже отмечалось, что законодательное ограничение продолжительности рабочего времени — важнейшая гарантия права на отдых, необходимое условие всестороннего развития человека (что соответствует социальной политике нашего государства, направленной, согласно ст. 7 Конституции РФ, на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а также на охрану труда и здоровья людей). Кроме того, правовое регулирование рабочего времени имеет важнейшее значение для эффективного функционирования экономики, увеличения национального богатства и, как следствие, повышения уровня жизни людей. В связи с этим именно на уровне ТК, важнейшего нормативного правового акта о труде, закреплены максимальная продолжительность рабочего времени, основные положения о порядке и способах его распределения в течение суток, недели или другого календарного периода, запрещение работы в нерабочее время и порядок привлечения к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные дни и т. д.

Труд некоторых категорий работников имеет свои особенности, обусловленные спецификой организации труда в различных отраслях экономики, тяжестью и вредностью условий труда, физиологическими особенностями субъектов трудовых правоотношений и другими факторами. Это обусловило закрепление в ТК наряду с общими нормами

¹ Трудовое право. Практикум / под ред. К. Н. Гусова. М., 2001. С. 117.

о рабочем времени специальных норм, регулирующих указанные особенности применительно к отдельным категориям субъектов. Кроме того, помимо специальных норм ТК особенности рабочего времени некоторых категорий работников устанавливаются и иными актами. Так, в частности, особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК).

Вместе с тем в настоящее время немаловажное и все возрастающее значение приобретает коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование вопросов рабочего времени (прежде всего вопросов установления режима рабочего времени). Следует иметь в виду, что в ТК в основном определены вопросы рабочего времени, которые могут конкретизироваться и уточняться в соглашениях различных уровней, коллективных договорах, локальных нормативных актах работодателя и непосредственно сторонами трудового договора.

9.2. Виды рабочего времени

9.2.1. Нормальное рабочее время

Основным видом рабочего времени является *нормальная продолжительность рабочего времени*, которая не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК). Указанная продолжительность рабочего времени применяется по отношению к работникам, работающим в обычных (нормальных) условиях труда и не нуждающимся в специальных мерах охраны труда. Поскольку именно такие работники преобладают среди лиц, работающих по трудовому договору, то нормальная продолжительность рабочего времени является нормой рабочего времени для подавляющего большинства работников. При этом не имеет значения, заняты они постоянно или временно, у физических или юридических лиц и какой вид рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику) им установлен.

Установление 40-часовой рабочей недели в качестве нормальной продолжительности рабочего времени соответствует международным стандартам, закрепленным в Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935) и Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962), где специально выделено такое понятие, как нормальная продолжительность рабочего времени — число часов, установленное законодательством, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов. В нашей стране 40-часовая рабочая неделя была введена в 1991 г. Законом РСФСР от 19 апреля 1991 г. «О повышении социальных гарантий для трудящихся».

9.2.2. Сокращенное рабочее время

Для некоторых категорий работников установлена норма рабочего времени меньшей продолжительности, чем нормальная продолжительность рабочего времени. Полная норма рабочего времени уменьшенной продолжительности именуется *сокращенной продолжительностью рабочего времени* (ст. 92 ТК).

Сокращенное рабочее время характеризуется следующими признаками:

1) оно устанавливается для работников определенных категорий, нуждающихся в повышенных мерах по охране труда, и является для таких работников полной мерой продолжительности труда. При этом факторами, определяющими право работника на установление ему сокращенной продолжительности рабочего времени, являются возрастные либо иные физиологические особенности; работа в условиях, отклоняющихся от нормальных; особый характер трудовой деятельности и т. п.;

2) оплата при сокращенном рабочем времени производится как при нормальном, поскольку сокращенное рабочее время является для соответствующих категорий работников полной нормой продолжительности рабочего времени. Исключение из этого правила установлено в отношении несовершеннолетних, труд которых оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 271 ТК). Работодатель может производить таким работникам доплаты за счет собственных средств до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий с полной продолжительностью ежедневной работы;

3) как правило, сокращенное рабочее время устанавливается трудовым законодательством либо в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными актами. При этом определяются категории работников, которым устанавливаются сокращенное рабочее время и конкретная продолжительность рабочего времени.

В соответствии с ТК сокращенное рабочее время также может быть установлено коллективным или трудовым договором. Так, согласно ст. 320 ТК, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Помимо этого, 36-часовая рабочая неделя установлена для женщин, работающих в сельской местности (постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»¹). Как разъяснил Пленум

¹ Ведомости СНД и ВС РСФСР. 1990. № 24. Ст. 287.

Верховного Суда в постановлении от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» (п. 13), для указанных категорий женщин установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ, постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). Если работодатель не установил сокращенную продолжительность рабочего времени для таких работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени (т. е. более 36 часов в неделю) подлежит оплате по правилам, предусмотренным ст. 152 ТК для оплаты сверхурочной работы.

Согласно ст. 92 ТК, сокращенное рабочее время устанавливается несовершеннолетним; инвалидам I и II групп; лицам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда.

Трудовым кодексом и иными федеральными законами сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться и для других категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

Конкретная продолжительность нормы рабочего времени для указанных лиц определяется в зависимости от того, к какой из упомянутых категорий они относятся.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для несовершеннолетних

На продолжительность рабочего времени несовершеннолетних влияют такие факторы, как возраст и наличие (или отсутствие) факта совмещения работы с учебой.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 16 лет составляет не более 24 часов в неделю, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины вышеуказанных норм, установленных для лиц соответствующего возраста. Как видно, уменьшение вдвое сокращенной продолжительности рабочего времени, установленного для несовершеннолетних, производится только для тех несовершеннолетних, которые работают в течение учебного года, одновременно обучаясь в образовательных учреждениях. Если же они трудятся в период каникул, то сокращенная продолжительность рабочего времени составляет для них, как и для всех остальных

несовершеннолетних, не более 24 часов (для лиц до 16 лет) и не более 35 часов в неделю (для лиц в возрасте от 16 до 18 лет).

В ТК определена и предельная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних. Она составляет:

- пять часов для работников в возрасте от 15 до 16 лет;
- семь часов для работников от 16 до 18 лет.

Для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать двух с половиной часов, а для учащихся в возрасте от 16 до 18 лет — четырех часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда

Круг лиц, работающих в вышеуказанных условиях и имеющих в связи с этим право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени, а также иные гарантии и компенсации, подвергся изменениям с 1 января 2014 г. С указанной даты вступили в силу федеральные законы от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда»¹ и от 28 декабря 2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “О специальной оценке условий труда”»². В соответствии с ними в ст. 92, а также в некоторые иные статьи ТК внесены изменения, вводящие минимальные размеры и дифференцированный порядок предоставления работникам гарантий (компенсаций), в том числе установление сокращенного рабочего времени, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

В результате сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда III или VI степени или опасным условиям труда. Продолжительность рабочего времени конкретного работника, трудящегося в данных условиях, устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

Изменениями в ТК также предусмотрено, что на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, вышеуказанная продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более

¹ Собрание законодательства РФ. 30.12.2013. № 52 (ч. I). Ст. 6991.

² Собрание законодательства РФ. 30.12.2013. № 52 (ч. I). Ст. 6986.

чем до 40 часов в неделю. При этом работнику в обязательном порядке должна выплачиваться денежная компенсация в порядке, размерах и на условиях, определенных отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

До реализации в полной мере норм о проведении СОУТ и предоставлении гарантий и компенсаций работникам в зависимости от результатов СОУТ сохраняет свое действие Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. (с изм. и доп.). Порядок применения Списка изложен в Инструкции, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г.

Для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, сокращенная продолжительность рабочего времени установлена иными нормативными правовыми актами, в том числе федеральными законами. К таким лицам, в частности, относятся:

- граждане, занятые на работах с химическим оружием, которым в зависимости от степени вредности и опасности выполняемой работы устанавливается продолжительность рабочего времени 24 или 36 часов в неделю (ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» (в ред. от 14 октября 2014 г.))¹;
- члены экипажей воздушных судов гражданской авиации, а именно члены летных экипажей и бортоператоры, которым устанавливается 36-часовая рабочая неделя (п. 6 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации, утвержденного приказом Минтранса РФ от 21 ноября 2005 г. (в ред. от 17 сентября 2010 г.))², и др.

Согласно ч. 2 ст. 94 ТК, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, не может превышать при 36-часовой рабочей неделе восьмью часами, а при 30-часовой рабочей неделе и менее — шестью часами. Однако для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника,

¹ Собрание законодательства РФ. № 46. 13.11.2000. Ст. 4538.

² Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. № 6. 06.02.2006.

оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с вышеуказанной продолжительностью до 12 часов при 36-часовой рабочей неделе и до восьми часов при 30-часовой рабочей неделе. При этом в обязательном порядке должна быть соблюдена установленная в соответствии с ТК предельная еженедельная продолжительность рабочего времени.

- *Сокращенная продолжительность рабочего времени для инвалидов*

Статьей 92 ТК сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 35 часов в неделю) установлена также *инвалидам I и II групп инвалидности*.

Впервые сокращение нормы рабочего времени для инвалидов было введено Законом о защите инвалидов. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалида в рамках установленной законом максимальной продолжительности определяется согласно медицинскому заключению.

- *Сокращенная продолжительность рабочего времени для иных категорий работников*

Трудовым кодексом и иными федеральными законами сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться и для других категорий работников. Так, *педагогические работники* имеют право на сокращенное рабочее время не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК, Закон об образовании). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти. В настоящее время эти вопросы урегулированы приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»¹.

Сокращенная продолжительность рабочей недели установлена и *медицинским работникам* — не более 39 часов. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников дифференцируется в зависимости от их должности и (или) специальности и определяется Правительством РФ (ст. 350 ТК). В настоящее время действует постановление Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. «О продолжитель-

¹ Российская газета. № 49. 11.03.2015.

ности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»¹.

9.2.3. Неполное рабочее время

От сокращенного рабочего времени следует отличать неполное рабочее время. *Неполное рабочее время* — это часть нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, т. е. часть полной меры продолжительности труда (в отличие от сокращенного, представляющего собой полную меру продолжительности труда). Указанное обстоятельство предопределяет различие в оплате работы при сокращенном и неполном рабочем времени. Как отмечалось, при сокращенном рабочем времени работа оплачивается, как правило, в полном размере. Работа же при неполном рабочем времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст. 93 ТК).

Еще одно отличие между неполным и сокращенным рабочим временем заключается в порядке их установления. Неполное рабочее время может быть установлено любому работнику по соглашению между ним и работодателем. Причем неполное рабочее время может быть установлено работнику как при приеме на работу, так и впоследствии (т. е. во время действия трудового договора); как на определенный срок, так и без указания срока. Соглашение между работником и работодателем о неполном рабочем времени может предусматривать уменьшение рабочего времени на любое количество часов или рабочих дней без каких-либо ограничений.

Сокращенная же продолжительность рабочего времени устанавливается законом, иным нормативным правовым актом, а также коллективным договором, трудовым договором в соответствии с законодательством для определенных категорий работников и носит обязательный характер для работодателя. При этом продолжительность сокращенного рабочего времени определяется соответствующим нормативным актом либо коллективным договором (социально-партнерским соглашением) или в соответствии с ними трудовым договором. Сокращенное рабочее время, как правило, устанавливается при приеме на работу. В период действия трудового договора оно устанавливается в тех случаях, когда возникло соответствующее законное основание для его установления (например, работник был признан инвалидом I или II группы).

В определенных случаях по заявлению работника работодатель обязан установить ему неполное рабочее время. Категории таких работников указаны в ст. 93 ТК. К ним относятся:

- беременные женщины;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет). Данная

¹ Российская газета. № 33. 20.02.2003.

гарантия распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»);

- лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК).

Кроме того, по заявлению женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, или иного родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком, во время данного отпуска они могут работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК).

Неполное рабочее время может иметь форму как неполной рабочей недели, так и неполного рабочего дня. При неполном рабочем дне уменьшается количество часов работы в день по сравнению с количеством, установленным у работодателя для других работников. При неполной рабочей неделе уменьшается количество рабочих дней в неделю. Возможно установление работнику одновременно неполной рабочей недели и неполного рабочего дня.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений их трудовых прав. Им точно так же, как и другим работникам, предоставляются полные ежегодные и учебные отпуска; время работы засчитывается в трудовой стаж как полное рабочее время; выходные и праздничные дни предоставляются в соответствии с трудовым законодательством и т. д. Лица, находящиеся в отпусках по уходу за ребенком, могут работать в этот период на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

Однако введение неполного рабочего времени может негативно отразиться на тех, кто работает во вредных и (или) опасных условиях труда, поскольку в стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в таких условиях, включается только фактически отработанное в этих условиях время (ст. 121 ТК). При этом в счет времени, проработанного в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, засчитываются только те дни, когда работник был занят в таких условиях не менее половины рабочего дня, установленного для таких работников, а в отдельных случаях — только полный рабочий день (п. 12 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий

день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г.; Решение Верховного Суда РФ от 6 февраля 2002 г. № ГКПИ02002–30). Кроме того, при установлении работнику, работающему во вредных и (или) опасных условиях труда, неполного рабочего дня ему не будут зачтены в специальный трудовой стаж для назначения ему досрочной страховой пенсии по старости отработанные им рабочие дни, продолжительность которых была уменьшена более чем на 20% по сравнению с общеустановленной продолжительностью для соответствующих категорий работников (п. 3 постановления Правительства РФ от 16 июня 2014 г. «О списках работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых досрочно назначается страховая пенсия по старости, и правилах исчисления периодов работы (деятельности), дающей право на досрочное пенсионное обеспечение»¹; п. 4 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденного постановлением Правительства РФ от 11 июля 2002 г.²; Определение Верховного Суда РФ от 3 июня 2008 г. № КАС08-211; решение Верховного Суда РФ от 26 февраля 2008 г. № ГКПИ08-8).

Запись в трудовой книжке об установлении работнику неполного рабочего времени не производится.

Неполное рабочее время может устанавливаться по инициативе не только работника, но и работодателя. Это возможно по инициативе работодателя в связи с изменениями организационных или технологических условий труда и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на срок до шести месяцев. При этом работнику должны быть предоставлены гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 74 ТК.

9.2.4. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

На продолжительность рабочего дня влияет также такой фактор, как следующий за ним выходной и праздничный день. Согласно ст. 95 ТК, продолжительность рабочего дня (смены) уменьшается на один час в случае, если этот день (смена) непосредственно предшествуют нерабочему праздничному дню. Эта норма распространяется и на тех работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Уменьшение продолжительности предпраздничного рабочего дня (смены) не производится, если нерабочему праздничному дню предшествует выходной день. В данном случае

¹ Собрание законодательства РФ. 28.07.2014. № 30 (ч. II). Ст. 4306.

² Российская газета. № 129. 17.07.2002.

рабочий день (смена) непосредственно не предшествует нерабочему праздничному дню.

На отдельных видах работ или в непрерывно действующих организациях уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) не представляется возможным. В этом случае переработка компенсируется предоставлением дополнительного отдыха работнику или с его согласия оплатой по нормам, установленным для оплаты сверхурочных работ.

Статьей 95 ТК также предусмотрена предельная продолжительность работы накануне выходного дня применительно к шестидневной рабочей неделе. Указанная продолжительность составляет пять часов.

9.2.5. Ночное время

На продолжительность рабочего времени также влияет такой фактор, как время суток, в которое выполняется работа. Особый характер имеет работа в *ночное время*, т. е. время с 22 часов до шести часов утра, что связано с ограничением ночного труда по причине его неблагоприятного воздействия на организм человека. Ночная смена является наиболее тяжелой с точки зрения физиологического привыкания, сна и самочувствия. В это время особенно учащаются ошибки при выполнении работ, аккумулируется усталость. Исследования свидетельствуют о том, что после нескольких ночных смен подряд обычно накапливается дефицит сна, что оказывает влияние на производительность труда и увеличивает вероятность несчастных случаев. По данным исследований, число ярко выраженных «жаворонков» и «сов» составляет только 5% населения. Большинству же работников требуется более одной недели для того, чтобы их организм полностью привык к ночной работе. Любое частичное привыкание теряется в выходные дни, следующие за ночной сменой. Таким образом, биоритмы постоянных ночных работников всегда находятся в состоянии нарушения¹.

С целью улучшения переносимости ночной работы продолжительность ночной работы (смены) сокращается на один час (ст. 96 ТК). Указанное правило не распространяется на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Сокращение продолжительности ночной работы отработке не подлежит, т. е. оно влечет за собой уменьшение недельной продолжительности рабочего времени.

В тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время. Список указанных работ может

¹ Шур-Труханович Л. В., Шур Д. Л. Организация и оплата труда в ночное время // Трудовое право. 2006. № 6.

определяться коллективным договором либо локальным нормативным актом. Для работников некоторых отраслей данное правило уточняется. Так, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденным Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г., установлено, что при непрерывной круглосуточной работе средств связи продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, когда это необходимо по условиям труда¹.

Трудовое законодательство ограничивает привлечение отдельных категорий работников к работе в ночное время. Абсолютный запрет на привлечение к работе в ночное время закреплен в отношении беременных женщин, а также работников моложе 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и работников других категорий в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Введение данного запрета обусловлено психофизиологическими и возрастными особенностями данных категорий работников и является реализацией государственной политики по охране материнства и детства, обеспечения здоровья молодежи.

Определенную защиту от произвольного привлечения к работе в ночное время законодатель установил и в отношении иных категорий работников, перечисленных в ч. 5 ст. 96 ТК. К ним относятся женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами семьи, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста. Эти лица могут привлекаться к работе в ночное время:

- если они выразили письменное согласие на привлечение к работе в ночное время;
- если поручаемая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Кроме того, указанные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», вышеперечисленные категории работников могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данное правило распространяется и на других лиц, воспитывающих детей в возрасте до пяти лет без матери. Отказ данных

¹ Российская газета. № 185. 17.09.2003.

лиц от указанной работы не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности. Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени.

Гарантии и льготы в виде ограничения работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечения к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направления в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов и других лиц, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, осуществляющих трудовую деятельность, в том числе на лиц, работающих по совместительству (п. 14, 15 постановления Пленума ВС РФ № 1).

Порядок работы в ночное время работников творческого труда в соответствии с утверждаемыми Правительством РФ перечнями может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК).

9.3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

По общему правилу продолжительность рабочего времени не может превышать нормальную, а для отдельных категорий работников — сокращенную продолжительность рабочего времени. Работа сверх установленной работнику продолжительности рабочего времени может производиться только в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством. В соответствии с ТК такая работа имеет две формы — сверхурочная работа и работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа — это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в этой же организации в порядке внутреннего совместительства, не является сверхурочной. В отличие от сверхурочной работы такая работа выполняется на основании отдельного трудового договора о работе по совместительству.

Не рассматривается как сверхурочная и работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем. Такая работа компенсируется работнику предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не менее трех календарных дней.

В зависимости от обстоятельств, вызвавших необходимость проведения сверхурочных работ, предусмотрено привлечение работников к сверхурочным работам как с их письменного согласия, так и без получения такого согласия. Так, без согласия работника работодатель имеет право привлечь его к выполнению сверхурочной работы только при наличии чрезвычайных обстоятельств, а именно:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

С письменного согласия допускается привлечение работников к сверхурочной работе в следующих предусмотренных законом случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Перечни вышеизложенных обстоятельств являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат. Вместе с тем закон допускает возможность организации сверхурочных работ и при отсутствии таких обстоятельств, т. е. по усмотрению работодателя. В этих случаях привлечение к сверхурочной работе возможно с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Основанием для привлечения к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) работодателя. Если приказ о привлечении работника к сверхурочной работе не был издан, но установлено, что имелось устное распоряжение руководителя, то выполненную работу также следует считать сверхурочной.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере: за первые два часа работы — не менее чем в полуторном, а за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК).

Статья 99 ТК устанавливает предельное количество часов сверхурочной работы для каждого работника — не более четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником (ст. 99 ТК). Коллективными договорами, соглашениями, положениями о рабочем времени и времени отдыха для отдельных категорий работников может устанавливаться также и предельное количество сверхурочных работ в месяц. Так, для работников метрополитена, непосредственно связанных с движением транспортных средств, при суммированном учете рабочего времени сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 24 часов в месяц и 120 часов в год (Положение об особенностях режима рабочего времени отдыха работников метрополитена, утвержденное приказом Минтранса РФ от 8 июня 2005 г.)¹.

Трудовое законодательство запрещает привлекать к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 30.

законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Кроме того, нужно учитывать, что гарантии, предоставляемые женщинам в связи с материнством, в том числе и в виде ограничения сверхурочных работ, распространяются и на отцов, а также других лиц, воспитывающих детей без матери, на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, осуществляющих трудовую деятельность, в том числе на лиц, работающих по совместительству (п. 14, 15 постановления Пленума ВС РФ № 1).

9.4. Режим и учет рабочего времени

9.4.1. Понятие режима рабочего времени

Режим рабочего времени — это порядок распределения рабочего времени в рамках определенного календарного периода (рабочего дня, недели, месяца, более длительного учетного периода).

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, — трудовым договором. При установлении сменного режима работы графики сменности утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Таким образом, режим рабочего времени может быть единым для всех работников определенного работодателя либо различаться для работников различных подразделений. Возможно и установление режима рабочего времени отдельному работнику в индивидуальном порядке по соглашению между сторонами трудового договора.

Основные элементы режима рабочего времени закреплены в ст. 100 ТК. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели. Это может быть пятидневная с двумя выходными днями либо шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя. Как правило, при 40-часовой пятидневной рабочей неделе устанавливается восьмичасовая продолжительность ежедневной работы (смены), а при шестидневной 40-часовой рабочей неделе — семичасовая продолжительность ежедневной работы (смены) в течение пяти рабочих дней, причем в шестой (предвыходной) рабочий день продолжительность ежедневной работы (смены) сокращается до пяти часов в соответствии с ч. 3 ст. 95 ТК. Режим рабочего времени также может предусматривать рабочую

неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику или по графику сменности (например, на непрерывных производствах), неполную рабочую неделю.

Режим рабочего времени также должен предусматривать:

- продолжительность ежедневной работы (смены) (в том числе неполного рабочего дня (смены));
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- круг лиц, для которых установлен ненормированный рабочий день (при введении работы с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, установленном Правительством РФ (ч. 2 ст. 100 ТК). Режим работы лиц, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, определяется по соглашению между сторонами трудового договора (ст. 305 ТК). При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлено ТК.

Глава 47 ТК устанавливает особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Под *вахтовым методом* понимается особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания.

9.4.2. Ненормированный рабочий день

Особым режимом работы является *ненормированный рабочий день* (ст. 101 ТК). В соответствии с этим режимом отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (т. е. во внеурочное время).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом (обычно правилами внутреннего трудового распорядка). Закон не определяет критериев, характеризующих содержание трудовой функции работника, условия его труда либо особенности организации труда, которые позволяют включать те или иные должности в указанный перечень. Вместе с тем ненормированный рабочий день обычно устанавливается для работников, ежедневная продолжительность работы которых по характеру их деятельности не всегда может быть ограничена нормальным рабочим временем; для ра-

ботников, труд которых не поддается точному учету во времени; а также для лиц, распределяющих время работы по собственному усмотрению (руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений, технический и хозяйственный персонал).

Работник, которому установлен ненормированный рабочий день, может быть привлечен к работе сверх установленной продолжительности его ежедневной работы без его согласия.

Работодатель вправе привлекать лиц с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время лишь эпизодически, что не позволяет превращать данный режим в систематическую переработку сверх установленной продолжительности рабочего времени.

За работу с ненормированным рабочим днем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее трех календарных дней. Конкретная продолжительность этого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются выходные и праздничные дни на общих основаниях с другими работниками.

9.4.3. Режим гибкого рабочего времени

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон (ст. 102 ТК). Таким образом, для работников, работающих в режиме гибкого рабочего времени, в определенных пределах вводится саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Составными элементами режима гибкого рабочего времени являются:

- «переменное (гибкое) время» в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;
- «фиксированное время» — время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени у данного работодателя. По значимости и продолжительности это основная часть рабочего дня. Фиксированное время позволяет обеспечивать нормальный ход производственного процесса. Наряду с фиксированным временем наличие двух интервалов переменного времени позволяет отработать необходимое общее количество рабочих часов в принятом учетном периоде;
- «перерыв для питания и отдыха», который обычно разделяет фиксированное время на две примерно равные части. Фактическая его продолжительность не включается в рабочее время;
- «продолжительность (тип) учетного периода», определяющая календарное время (месяц, неделя и т. д.), в течение которого каждым работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочих часов.

При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.). Обязанность обеспечить отработку работником, работающим в режиме гибкого рабочего времени, суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.) возлагается на работодателя.

Режим гибкого рабочего времени может применяться как при пятидневной и шестидневной рабочих неделях, так и при других режимах работы.

Применение данного режима не изменяет условия нормирования и оплаты труда работников, порядок начисления и величину доплат, не отражается на предоставлении льгот, начислении трудового стажа и других трудовых правах.

9.4.4. Сменная работа

Если длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг вводится сменная работа (работа в две, три или четыре смены). Примером может служить литейное или хлебобулочное производство, где технологический процесс промышленного изготовления продукции требует применения непрерывного труда продолжительностью более восьми часов в день.

Сменная работа применяется также при необходимости более эффективного использования оборудования, машин и механизмов. Такая необходимость может возникнуть при обслуживании дорогостоящего, высокотехнологичного оборудования.

Следовательно, у работодателей на отдельных участках и в цехах, где в зависимости от производственного процесса невозможна или просто невыгодна ежедневная занятость работников по общим правилам пятидневной или шестидневной рабочей недели, труд может быть организован в режиме сменной работы.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) в соответствии с графиком сменности. Графики сменности предусматривают количество смен, продолжительность ежедневной работы, продолжительность междусменного и еженедельного отдыха, порядок чередования смен и т. д. Таким образом, сменная работа обеспечивает непрерывное обслуживание производственного процесса, труд работников с переходом из одной смены в другую, регулярные выходные дни для каждого работника согласно графику сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору и являются

обязательными и для работников, и для работодателя. Вызов работника для выполнения трудовых обязанностей не в свою смену допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК). Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Работники также не вправе нарушать график сменности без согласования с работодателем и менять предусмотренную графиком очередность смен.

Работодатель обязан доводить графики сменности до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие.

9.4.5. Разделение рабочего дня на части

По общему правилу ежедневная продолжительность рабочего времени должна распределяться таким образом, чтобы это время было отработано работником подряд с одним перерывом для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов (ст. 108 ТК).

Однако на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), допускается разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК). При этом рабочий день делится на части таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Разделение рабочего дня на части широко применяется в организациях торговли, общественного питания, связи, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения. Рабочий день обычно делится на две части с длительным перерывом, время которого не оплачивается и может использоваться работниками по собственному усмотрению.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В определенных случаях разделение рабочего дня на части устанавливается положениями, действующими применительно к работникам отдельных отраслей народного хозяйства (например, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы, утвержденное приказом Минсвязи РФ от 8 сентября 2003 г.)¹.

9.4.6. Учет рабочего времени

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 3 ст. 91 ТК). Учету подлежит все время работы: дневные, вечерние, ночные часы работы, часы работы в выходные, праздничные дни, сверхурочные часы работы и т. д. Сведения об ис-

¹ Российская газета. № 185. 17.09.2003.

пользовании рабочего времени отражаются в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

Учет рабочего времени может быть ежедневным, еженедельным и суммированным.

При равной продолжительности ежедневной работы осуществляется ежедневный (поденный) учет. В этом случае учетный период равен одному рабочему дню, его продолжительность полностью отрабатывается в тот же рабочий день.

Если продолжительность ежедневной работы определяется графиком в пределах установленной нормальной продолжительности рабочего времени, то применяется еженедельный учет рабочего времени с соблюдением 40-часовой рабочей недели. В этом случае учетный период равен неделе.

Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — три месяца.

Как видно, суммированный учет применяется в тех случаях, когда ежедневная или еженедельная продолжительность работы отдельных категорий работников отклоняется от установленной для них нормы рабочего времени и может быть соблюдена только в среднем за определенный период. В этом случае учетный период превышает неделю, измеряясь, как правило, месяцами, кварталами или более длительным отрезком времени, но не свыше одного года, и охватывает рабочее время и время отдыха в рамках данного периода.

Таким образом, при суммированном учете ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени по графику может в определенных пределах отклоняться от нормальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели, однако продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, приходящихся на этот период.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. При этом определяются категории работников, на которых распространяется суммированный учет рабочего времени, длительность учетного периода, минимальная и максимальная продолжительность рабочей смены, периоды отдыха от работы и др.

В некоторых случаях введение суммированного учета рабочего времени предусматривается законодательством. Так, например, суммированный учет рабочего времени вводится при вахтовом методе организации работы (ст. 300 ТК). Этот метод используется в случаях, когда работа производится вне места постоянного жительства работников и возможность их ежедневного возвращения к месту постоянного жительства исключается. Вахтовый метод применяется там, где производственные объекты значительно удалены от места нахождения базового предприятия, отмечается дефицит трудовых ресурсов, работы ведутся в экстремальных природно-климатических условиях. Особенности труда лиц, работающих вахтовым методом, установлены гл. 47 ТК. При этом вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать одного месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодатель с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации может увеличить продолжительность вахты до трех месяцев.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет; беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом (ст. 298 ТК).

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за один год. Учетный период при вахтовом методе охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие.

В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

В таких отраслях экономики, как лесная промышленность, связь, транспорт и др., при разработке раздела о режиме работы в правилах

внутреннего трудового распорядка необходимо учитывать особенности применения суммированного учета рабочего времени в этих отраслях, закрепленные в соответствующих отраслевых положениях о режимах рабочего времени и времени отдыха.

Контрольные вопросы

1. Что такое рабочее время?
2. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
3. Каковы виды продолжительности рабочего времени?
4. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
5. Дайте понятие сверхурочных работ и определите порядок их применения.
6. Что такое режим рабочего времени и какие режимы вам известны?

Рекомендуемая литература

1. *Венедиктов В. С.* Рабочее время и время отдыха. Харьков, 1987.
2. *Гинцбург Л. Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966.
3. *Греченков А. А.* Концептуальные вопросы рабочего времени: сравнительно-правовой анализ и возможности совершенствования трудовых кодексов государств — участников Содружества Независимых Государств // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2.
4. *Коришунов Ю. Н.* Время труда и время отдыха: комментарии, разъяснения, рекомендации. М., 1997.
5. *Коришунов Ю. Н.* Рабочее время // Практика применения Трудового кодекса РФ. М., 2003.
6. *Островский Л. Я.* Нормирование труда рабочих и служащих. Минск, 1986.
7. *Петров А. Я.* Учет рабочего времени: правовые аспекты // Юрист. 2012. № 13.
8. *Савельева Н. Н.* Рабочее время // Трудовое право. 2003. № 1.
9. *Снигирева И. О.* Рабочее время и время отдыха. М., 2000.

Глава 10

ВРЕМЯ ОТДЫХА

*Понятие и виды времени отдыха. Кратковременный отдых.
Ежегодные оплачиваемые отпуска. Порядок предоставления отпусков.
Отпуска без сохранения заработной платы.*

10.1. Понятие и виды времени отдыха

Труд невозможен без отдыха. Работник нуждается в восстановлении сил, затраченных в процессе труда. Поэтому право на отдых является важнейшей гарантией охраны труда.

Право на отдых относится к естественным и неотъемлемым правам человека и закреплено во многих международных актах. Оно содержится в ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г., ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., ст. 2 пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г., а также в ряде конвенций МОТ, ратифицированных СССР и действующих в Российской Федерации: № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921), № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936), № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957). В 2010 г. Россия ратифицировала Конвенцию МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренную)» (1970).

Однако если во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. право на отдых рассматривается в неразрывной взаимосвязи с «разумным ограничением рабочего времени», то, согласно пересмотренной Европейской социальной хартии 1996 г., оно входит в содержание права на справедливые условия труда. В Хартии упоминаются следующие виды времени отдыха: еженедельный отдых, который по возможности должен совпадать с днем недели, признаваемым по традициям или обычаям страны днем отдыха; оплачиваемые праздничные дни; «как минимум четырехнедельный ежегодный оплачиваемый отпуск».

В России каждый имеет право на отдых. Но, согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, установленные федеральным законом продолжи-

тельность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только лицам, работающим по трудовому договору. Это означает, что перечисленные гарантии не распространяются на индивидуальных предпринимателей, лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам, и т. п.

Термин «время отдыха» означает время, в течение которого работник полностью свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, понятие «отдых» является условным и не сводится только к отдыху в прямом смысле этого слова, т. е. к восстановлению сил, утраченных в процессе труда. Работник может использовать это время для общения с членами семьи и друзьями, занятия спортом и творчеством, повышения образовательного и культурного уровня, участия в общественной жизни и для других целей. Но основное назначение права на отдых заключается в сохранении и поддержании здоровья работника. Восстановительная функция данного института трудового права является самой важной. Это подчеркивается и в актах МОТ, которая ориентирует своих членов на необходимость обеспечения реального использования отпуска для отдыха (Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)» 1970 г.).

Федеральное законодательство России закрепляет порядок предоставления времени отдыха, его продолжительность, возникающие в связи с этим обязанности работодателя и работника. Нормы трудового права о времени отдыха относятся ко всем работодателям независимо от форм собственности и вида организации.

С учетом условий труда, природно-климатических зон, национальных традиций и обычаев законами субъектов РФ могут вводиться дополнительные виды отдыха, повышаться гарантии реализации этого права, финансируемые из бюджета субъекта. В частности, Законом Республики Башкортостан от 27 февраля 1992 г. «О праздничных и памятных днях, в Республике Башкортостан» (в ред. от 1 марта 2011 г.) дополнительные праздничные нерабочие дни — День Республики, Ураза-байрам и Курбан-байрам.

Условия предоставления времени отдыха могут закрепляться в локальных нормативных актах (коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности и др.). Кроме того, в этих актах могут содержаться дополнительные виды времени отдыха и льготы, не предусмотренные федеральным законодательством, с оплатой за счет средств работодателя.

К времени отдыха относятся:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

В зависимости от оплаты время отдыха можно разделить на:

- неоплачиваемое (внутрисменные перерывы, выходные дни, ежедневный отдых);
- оплачиваемое (ежегодные основной и дополнительные отпуска).

Все виды времени отдыха включаются в трудовой стаж. В страховой стаж, необходимый для приобретения права на страховые пенсии, засчитывается только время оплачиваемых перерывов и оплачиваемых отпусков, поскольку с указанных выплат взимаются страховые взносы, за счет которых финансируется выплата страховых пенсий.

В период отдыха за работником сохраняется рабочее место.

В ТК и в специальных нормативных актах содержатся особые правила предоставления времени отдыха отдельным категориям работников, обусловленные спецификой трудовой деятельности (например, в организациях связи, гражданской авиации и др.).

10.2. Кратковременный отдых

Перерывы в течение рабочего дня (смены) можно классифицировать по различным признакам: по целевому назначению, по включению в рабочее время, по оплате.

Не все внутрисменные перерывы относятся ко времени отдыха. В частности, дополнительные перерывы для кормления ребенка имеют особое целевое назначение и выходят за рамки этого института трудового права. Они предоставляются работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет не реже чем через каждые три часа непрерывной работы (ст. 258 ТК) продолжительностью не менее 30 минут, а при наличии двух и более детей — не менее часа. По желанию женщины эти перерывы присоединяются к перерыву для отдыха и питания, переносятся на начало или конец рабочего дня и фактически сокращают его. Они входят в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.

Перерывы в течение рабочего дня принято делить на перерывы для отдыха и питания и перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда (например, для обогрева). Продолжительность *перерыва для отдыха и питания* в течение рабочего дня (смены) не может быть менее 30 минут и более двух часов.

Конкретная продолжительность перерыва зависит от особенностей производства и фиксируется в локальных нормативных актах. Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не оплачиваются. Во время перерывов работник может покинуть место работы.

Перечень работ, на которых по условиям труда невозможно предоставить перерыв для отдыха и питания, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В этих случаях работодатель обязан

обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Специальные перерывы в течение рабочего времени, обусловленные технологией и организацией производства и труда, предусмотрены нормативными правовыми актами различных органов управления. Так, специальные перерывы установлены Санитарно-эпидемиологическими правилами к организации строительного производства и строительных работ (постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 11 июня 2003 г. № 141 и № 141, ред. от 3 сентября 2010 г.)¹. Гигиеническими требованиями к условиям и организации труда диспетчеров по управлению воздушным движением гражданской авиации (постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21 февраля 2002 г.)² и другими актами.

Лицам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в необогреваемых помещениях, а также грузчикам и некоторым другим категориям работников предоставляются перерывы для обогрева и отдыха. Продолжительность и частота таких перерывов определяется локальными актами с учетом температуры воздуха и других погодных условий.

Специальные перерывы могут вводиться правилами внутреннего трудового распорядка. Они включаются в рабочее время и поэтому подлежат оплате.

В ТК нет норм, регулирующих *ежедневный (междусменный) отдых*. Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, но вместе с перерывом для отдыха и питания она не должна быть меньше двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день. Это правило обычно содержится в отраслевых нормативных правовых актах (например, для работников плавающего состава судов речного флота, для водителей автомобилей и др.).

При вахтовом методе организации работ продолжительность ежедневного отдыха с учетом обеденного перерыва может быть сокращена до 12 часов. Неиспользованные в этом случае часы отдыха суммируются и компенсируются дополнительными свободными от работы днями в течение учетного периода.

Продолжительность *еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней)* в соответствии с Конвенцией № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921) не может быть менее 24 часов, а согласно Конвенции № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях» (1957) — менее суток. В соответствии с ТК она не должна быть менее 42 часов с момента окончания работы накануне выходного

¹ СПС «КонсультантПлюс».

² Там же.

дня до начала работы после выходного дня. Исчисление продолжительности зависит от режима рабочего времени (вида рабочей недели, графиков сменности). При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня, при шестидневной — один. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Обычно выходные дни предоставляются подряд.

Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным причинам, то выходные дни предоставляются поочередно каждой группе работников в различные дни недели в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и графикам сменности. Для организаций, где работа не может прерываться в связи с обслуживанием населения (магазины, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются органами местного самоуправления.

Отдельные категории работников имеют право на *дополнительные выходные дни*, например доноры в день после сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК), родители, опекуны или попечители для ухода за детьми-инвалидами (ст. 262 ТК) и др.

Нерабочие праздничные дни перечислены в ст. 112. С 2001 г. в эту статью несколько раз вносились изменения. В действующей редакции нерабочими праздничными днями в РФ являются Новогодние каникулы — с 1 по 6 и 8 января, Рождество Христово — 7 января, День защитника Отечества — 23 февраля, Международный женский день — 8 марта, Праздник Весны и Труда — 1 мая, День Победы — 9 мая, День России — 12 июня, День народного единства — 4 ноября.

Субъекты РФ могут вводить на своей территории дополнительные праздничные дни по сравнению с федеральным законодательством. Так, в соответствии с Законом Республики Татарстан от 19 февраля 1992 г. «О праздничных днях и памятных датах Республики Татарстан» (ред. от 14 октября 2010 г.) к нерабочим праздничным дням относятся День Республики Татарстан — 30 августа, День Конституции Республики Татарстан — 6 ноября, Ураза-байрам, Курбан-байрам; Законом Республики Саха (Якутия) от 25 апреля 1992 г. установлен праздничный нерабочий день 27 апреля — День Республики, 21 июня — День национального праздника Ысыах.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной переносится на следующий после праздника рабочий день. Постановление Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Если перенос производится в течение года, то постановление должно быть опубликовано не позднее чем за два месяца до календарной даты выходного дня. Эта

норма направлена на то, чтобы дать работникам возможность заранее организовать свой досуг.

В непрерывно действующих организациях, а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

Впервые в ТК в отличие от прежнего КЗоТ РФ предусмотрена оплата за нерабочие праздничные дни не только работникам, получающим фиксированный оклад, но и сельщикам. Отсутствие возможности работать в праздничные дни снижало их заработную плату и ставило в худшее положение по сравнению с работниками, получавшими оклад, поскольку он выплачивался в полном размере независимо от праздничных дней. Теперь сельщики имеют право на дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни. Размер и порядок его выплаты должен определяться коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При отсутствии указанных актов соответствующие положения могут включаться в трудовой договор.

Гарантией права на отдых является запрет работы в выходные дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, и нерабочие праздничные дни. Из этого общего правила имеются исключения, которые перечислены в ст. 113 ТК.

Эти случаи можно объединить в две группы в зависимости от процедуры привлечения к ним работника. В первую группу входят случаи, при наличии которых для привлечения к работе требуется письменное согласие работника. К ним относятся заранее не предвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений, индивидуального предпринимателя. Если работы не являются непредвиденными, то, помимо согласия работника, необходим учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласие работника не требуется:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения их последствий, а также последствий стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Выполнение работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации) или в силу необходимости обслуживания населения, неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, является обязанностью работника. Поэтому никакой особой процедуры для привлечения к ним ТК не устанавливает.

Творческие работники театрально-зрелищных организаций, а также профессиональные спортсмены могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа указана в Перечне, утвержденном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок привлечения определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Не разрешается работа в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет (ст. 259, 268 ТК). Существует дополнительное условие о том, что инвалиды и женщины, имеющие детей до трех лет, могут привлекаться к работе, если она не противопоказана им по состоянию здоровья. Кроме того, они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.3. Ежегодные оплачиваемые отпуска

До Октябрьской революции 1917 г. ежегодные отпуска российским законодательством не предусматривались. Впервые они были установлены для рабочих и служащих, проработавших непрерывно не менее шести месяцев, постановлением СНК от 14 июня 1918 г. «Об отпусках». Их продолжительность не превышала двух недель, допускалось введение более длительных отпусков для работников, занятых во вредных условиях труда.

Эти положения были воспроизведены в КЗоТ 1918 г. и КЗоТ 1922 г. В КЗоТ 1922 г. содержался уже целый раздел, посвященный времени отдыха. Стаж работы, дающий право на отпуск, составлял пять с половиной месяцев, а продолжительность отпуска — две недели. За работу во вредных и опасных условиях труда она увеличивалась еще не менее чем на две недели. Разрешались получать компенсацию за неиспользованный отпуск и суммирование отпусков за два года.

30 апреля 1930 г. постановлением СНК СССР были утверждены Правила об очередных и дополнительных отпусках, конкретизировавшие условия предоставления отпусков. Согласно Правилам, продолжительность основного отпуска составляла 12 рабочих дней, к которым присоединялись еженедельные выходные дни и другие нерабочие дни, приходящиеся на отпуск, а также дополнительные отпуска (например, за вредные условия труда). Эта норма действовала до 1967 г., когда поста-

новлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР продолжительность основного отпуска была увеличена до 15 рабочих дней.

Развитие законодательства об отпусках в советский период шло главным образом по пути дифференциации, т. е. увеличения общей продолжительности отпуска с помощью суммирования короткого основного отпуска (12 дней) и дополнительных отпусков, предназначенных для компенсации производственной вредности, неблагоприятных природно-климатических условий и других профессиональных рисков. Только в 1991 г. продолжительность основного ежегодного отпуска достигла 24 рабочих дней.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск закреплено в международных договорах, положения которых после ратификации становятся неотъемлемой частью правовой системы Российской Федерации. Согласно ст. 2 Конвенции МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936), право на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный «по крайней мере шести рабочим дням», возникает после одного года непрерывной работы. Несовершеннолетние моложе 16 лет после года работы приобретают право на отпуск продолжительностью «по крайней мере 12 рабочих дней».

Конвенция МОТ № 132 (1970) «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная)» увеличила минимальную продолжительность отпуска до «трех рабочих недель за один год работы»¹.

Пересмотренная Европейская социальная хартия 1996 г. возлагает на подписавшие ее стороны обязательство обеспечить предоставление «как минимум четырехнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска».

Ежегодный оплачиваемый отпуск — это длительный непрерывный период освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей, предоставляемый за работу в течение рабочего года, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ко времени отдыха относятся только ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Другие виды отпусков, как правило, имеют иное целевое назначение, например учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением (ст. 173–177 ТК), отпуска по уходу за ребенком (ст. 256, 257 ТК).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК).

Право на отпуск имеют все категории работников (временные, сезонные, совместители, надомники и т. п.) независимо от организационно-правовой формы работодателя. Любое соглашение, направленное на ограничение права на отпуск, замену его отпуском без сохранения заработной платы, является незаконным.

¹ Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда 1957–1990 гг. Т. II. Женева, 1991. С. 1624.

Сезонным и временным работникам отпуск предоставляется из расчета по два календарных дня за каждый месяц работы.

В период отбывания исправительных работ по месту работы осужденному предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией (п. 6 ст. 40 Уголовно-исполнительного кодекса РФ). Эта норма противоречит ТК в отношении продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Кроме того, исчисление отпуска производится в календарных, а не в рабочих днях.

Законодательство закрепляет два способа увеличения продолжительности отпуска — с помощью установления удлиненного или дополнительного отпуска. Эти способы дифференциации продолжительности отпусков широко применялись в советский период, что получило критическую оценку в работах отечественных ученых, поскольку правоприменительная практика не выявила существенных различий в основаниях предоставления удлиненных и дополнительных отпусков.

Очевидно, что дифференциация в правовом регулировании отпусков объективно необходима. Она направлена на обеспечение соразмерности труда и отдыха. Период отпуска должен быть достаточным для полного восстановления психофизиологических функций работника, чтобы он мог выполнять свои трудовые обязанности без ущерба для здоровья. Таким образом, дополнительные отпуска предназначены для компенсации воздействия неблагоприятных производственных факторов на здоровье работников и привлечения рабочей силы в определенные отрасли хозяйства.

Вместе с тем основания для увеличения продолжительности отпусков являются слишком многообразными. В 90-х годах XX в. они были значительно расширены, а ТК в этом смысле никак не улучшил ситуацию. Современная система отпусков остается громоздкой и запутанной, отсутствуют единые подходы к ее формированию. В одних случаях для отдельных категорий работников вводятся дополнительные отпуска, в других по таким же основаниям — удлиненные.

Право на *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск* зависит от условий труда (ст. 117 ТК), характера работы (ст. 118 ТК), ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК), природно-климатической зоны (ст. 321 ТК) и других особенностей трудовой деятельности.

При наличии производственных и финансовых возможностей работодатели могут самостоятельно вводить дополнительные отпуска на основании коллективных договоров и локальных нормативных актов.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск *работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда* (ст. 117 ТК в ред. от 28 декабря 2013 г.), предоставляется, если продолжительность работы в соответствующих условиях труда составляет не менее половины рабочего дня. Данный отпуск предоставляется работникам,

условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда II, III или IV степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанная в ч. 1 ст. 117 ТК, составляет семь календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов СОУТ.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Основным нормативным актом, определяющим право на дополнительный отпуск, до проведения работодателем СОУТ остается Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. (в него неоднократно вносились изменения и дополнения). Порядок применения Списка регулируется Инструкцией, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г., которая действует с внесенными в нее изменениями в соответствии с решением Верховного Суда РФ от 15 апреля 2004 г. Список и Инструкция действуют в части, не противоречащей ТК.

Вопросы предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, *по результатам аттестации* рабочих мест регулировались постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870, в соответствии с которым им предоставлялся такой отпуск продолжительностью не менее семи календарных дней. Конституционный Суд РФ в своем Определении разъяснил, что аттестация дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск даже тем работникам, чьи профессии, должности или работа не предусмотрены Списком 1974 г. (Определение КС РФ от 7 февраля 2013 г. № 135-О)¹.

¹ СПС «КонсультантПлюс».

В настоящее время указанное постановление Правительства РФ утратило силу в связи с принятием постановления Правительства РФ от 30 июля 2014 г. № 726 «Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870»¹. Это связано, в частности, с тем, что на смену аттестации рабочих мест приходит специальная оценка условий труда (СОУТ).

Дополнительный отпуск предоставляется лицам, пострадавшим вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, в соответствии со ст. 14 и 16 Закона РФ от 15 мая 1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (в ред. от 15 мая 2013 г. с изменениями от 28 июня 2014 г.).

Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за *особый характер труда* (ст. 118 ТК) имеют работники, занятые в отдельных отраслях хозяйства в связи с особенностями выполнения работы. Перечень таких работников утверждается Правительством РФ, а также федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социальной защиты РФ.

Продолжительность дополнительного отпуска за *работу в районах Крайнего Севера* составляет 24 календарных дня, а в приравненных к ним местностях — 16 календарных дней (ст. 14 Федерального закона от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в ред. от 21 июля 2014 г.).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск *работникам с ненормированным рабочим днем* установлен в качестве компенсации за нагрузку на работе и за выполнение трудовых обязанностей в отдельные периоды за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В зависимости от того, из бюджета какого уровня финансируется работа организации, продолжительность этого отпуска устанавливается Правительством РФ или органами власти субъектов РФ. Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета, утверждены постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884.

Во внебюджетных отраслях она определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или иным локальным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При разрешении споров, возникших в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учи-

¹ Официальный интернет-портал правовой информации // <http://www.pravo.gov.ru>. 04.08.2014; Собрание законодательства РФ. 11.08.2014. № 32. Ст. 4499.

тывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в ч. 1 ст. 116 ТК, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Следует иметь в виду, что условия коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, уменьшающие продолжительность дополнительного отпуска), в соответствии со ст. 5 и 8 ТК являются недействительными.

Право на *удлиненные отпуска* (т. е. более 28 календарных дней) с учетом характера трудовой деятельности, ее напряженности, риска и опасности для здоровья, возраста, наличия инвалидности и других факторов закреплено во многих федеральных законах и иных нормативных правовых актах.

В частности, отпуск работающих инвалидов составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов» в ред. от 28 июня 2014 г.); педагогических работников образовательных учреждений — 42 и 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»¹, принятое в соответствии со ст. 334 ТК и рядом статей Закона об образовании; этим постановлением признано утратившим силу действовавшее ранее постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724); научных работников — 36 календарных дня для кандидатов наук и 48 календарных дней для докторов наук (постановление Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»).

Одной из основных гарантий реального использования отпуска для отдыха является сохранение среднего заработка, порядок расчета которого регулируется ст. 139 ТК. Оплата отпуска должна производиться не менее чем за три дня до его начала. Невыплата среднего заработка в установленный законом или коллективным договором срок служит основанием для переноса отпуска и признается грубым нарушением трудового законодательства со стороны работодателя.

10.4. Порядок предоставления отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться в каждом рабочем году, поэтому он и называется ежегодным. Рабочий год начинается со дня, когда работник фактически приступил к исполнению обязанностей по трудовому договору, и, как правило, не совпадает с календарным годом.

¹ Официальный интернет-портал правовой информации // <http://www.pravo.gov.ru>. 18.05.2015.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 ТК).

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, регулируется ст. 121 ТК. Этот стаж исчисляется в днях, месяцах и годах. Помимо времени фактической работы, в него включается время, когда работник не работал, но за ним сохранялось рабочее место (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, праздничные и выходные дни, время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении, время отстранения от работы работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине.

Кроме того, в этот стаж засчитывается время выполнения работником государственных и общественных обязанностей, время учебных отпусков, время нахождения в медицинском учреждении на обследовании, если работник обязан его проходить с учетом характера трудовых функций, время освобождения доноров от работы для сдачи крови и предоставляемые в связи с этим дни отдыха и др.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не входят:

- периоды отсутствия на работе без уважительных причин, в том числе при отстранении на основании ст. 76 ТК (например, при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, отказе пройти медицинский осмотр и т. п.);
- периоды отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- периоды отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года.

Право на отпуск за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у одного работодателя. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть использован и до истечения этого срока, т. е. авансом. В определенных случаях на работодателя возлагается обязанность предоставить отпуск независимо от стажа работы:

- перед отпуском по беременности или непосредственно после него (ст. 122, 260 ТК);
- если работник не достиг 18 лет (ст. 122, 267 ТК);
- при усыновлении ребенка в возрасте до трех месяцев;
- совместителям — одновременно с отпуском по основной работе (ст. 267 ТК);
- если это предусмотрено федеральными законами (например, лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, ветеранам Великой Отечественной войны и др.);

Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска, как правило, используются одновременно, даже если это происходит авансом. При исчислении общей продолжительности отпуска производится суммирование указанных отпусков. Никаким максимальным пределом они при этом не ограничиваются.

За второй и последующие годы работы отпуск предоставляется в соответствии с очередностью, которая устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляется в графике отпусков, утверждаемом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Если работник не был своевременно извещен о времени начала отпуска, а также если отпуск не был оплачен, то по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок.

При составлении графиков отпусков во внимание принимаются производственные условия, пожелания работников, льготы. В частности, в любое удобное для них время могут реализовать свое право на отпуск Герои СССР, РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы, ветераны Великой Отечественной войны и ветераны боевых действий на территории других государств; несовершеннолетние до 18 лет; работники, обучающиеся в учебных заведениях без отрыва от производства, и др.

Ежегодный оплачиваемый отпуск подлежит продлению в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения государственных обязанностей (например, участия в судебном заседании в качестве присяжного заседателя);
- в других случаях в соответствии с трудовым законодательством, а также локальными нормативными актами.

Отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год в исключительных случаях, которые могут неблагоприятно отразиться на ходе работы организации, индивидуального предпринимателя. При этом он должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания соответствующего рабочего года. Перенос отпуска производится только с согласия работника.

Запрещается непредоставление оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Несовершеннолетним работникам и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуск должен оформляться ежегодно.

В этой части ст. 124 ТК РФ противоречит ст. 9 Конвенции МОТ № 132 и ст. 2 Европейской социальной хартии в толковании Европейского комитета по социальным правам¹, которая обязывает работодателя

¹ Conclusions 2007. P.11.

предоставлять работнику отпуск продолжительностью две непрерывные рабочие недели в каждом году. Только часть отпуска, превышающая две недели, может быть перенесена на следующий год.

По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, хотя бы одна из которых не должна быть менее 14 календарных дней. В ТК не решен вопрос о том, как соотносить право на использование отпуска по частям с обязанностью его предоставления по графику. Очевидно, что при составлении графика отпусков работник должен известить работодателя о своем намерении использовать отпуск по частям.

На практике может возникнуть необходимость отзыва работника из отпуска. Но это допускается лишь в случаях крайней необходимости с согласия работника. Поэтому отказ работника выйти на работу до окончания отпуска не считается нарушением трудовой дисциплины.

Отзыв из отпуска производится по приказу работодателя, где указываются причины отзыва и период, на который переносится оставшаяся часть отпуска. В случае отзыва из отпуска должен осуществляться перерасчет отпускных выплат исходя из фактического количества дней использованного отпуска.

Не разрешается отзыв из отпуска несовершеннолетних работников, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Введена новая для российского трудового права норма, в соответствии с которой по письменной просьбе работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК). Это правило не распространяется на беременных женщин и несовершеннолетних до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При прекращении трудового договора независимо от оснований увольнения работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Никаких сроков давности для ее получения законодательством не установлено.

Период отпуска засчитывается в срок предупреждения об увольнении, за исключением увольнения за виновные действия. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска, который заносится в трудовую книжку. При расторжении трудового договора по инициативе работника он может отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора время отпуска может полностью или частично выходить за пределы первоначального срока договора. Днем увольнения в этом случае также признается последний день отпуска.

10.5. Отпуска без сохранения заработной платы

Правовому регулированию отпусков без сохранения заработной платы посвящена ст. 128 ТК. Как правило, необходимость в таком отпуске обусловлена семейными обстоятельствами. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней может быть оформлен по письменному заявлению работника в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников и др. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора.

В советский период практика предоставления таких отпусков не получила широкого распространения. КЗоТ 1918 г. не называл отпуском «отлучку с работы» по экстренным причинам с разрешения руководителя. Правила об отпусках 1930 г. вообще запрещали предоставление отпусков без сохранения заработной платы, за исключением случаев, указанных в специальных законах.

Впервые возможность получения отпуска без сохранения заработной платы содержалась в КЗоТ 1971 г. Общее требование состояло в том, что такой отпуск должен быть кратковременным. Кроме того, по соглашению сторон трудового договора допускалась его отработка в другое время с учетом потребностей и возможностей производства

Согласно ч. 2 ст. 128 ТК, отдельным категориям работников не может быть отказано в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. К ним относятся:

- участники Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости — до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды — до 60 календарных дней в году;
- и др.

Этот перечень воспроизводит нормы действовавших на момент его принятия нормативных правовых актов. Он не является исчерпывающим. В ТК, федеральных законах, законах субъектов РФ или локальных нормативных актах могут указываться и другие категории работников, имеющие право на отпуск без сохранения заработной платы, и случаи его предоставления. Например, работники, допущенные к вступительным экзаменам в образовательные учреждения (гл. 26 ТК); женщины, осуществляющие уход за ребенком до трех лет, имеют право на отпуск без сохранения заработной платы (ст. 256 ТК); Герои СССР, Герои РФ, полные кавалеры ордена Славы, Герои Социалистического Труда, полные кавалеры ордена Трудовой Славы — до трех недель в году (ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы» (в ред. от 2 июля 2013 г.); ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г.

«О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, полным кавалерам ордена Трудовой Славы» (в ред. от 28 декабря 2013 г.); и др.

В любой момент работник может прервать отпуск без сохранения заработной платы, предупредив об этом работодателя.

В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемого отпуска, работодатель не имеет права уволить работника по собственной инициативе (ст. 81 ТК).

Контрольные вопросы

1. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
2. Какие виды времени отдыха вы знаете?
3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
6. Что такое отпуска? Назовите виды отпусков и их гарантии.
7. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
8. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
9. Как суммируются основные и дополнительные отпуска?
10. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
11. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
12. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Рекомендуемая литература

1. Вредные условия труда: дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. М., 2002.
2. *Гинцбург Л. Я.* Трудовые отпуска рабочих и служащих. М., 1957.
3. *Глушко В. Д.* Изучаем новый ТК России // Трудовое право. 2002. № 10.
4. *Иванов С. А.* Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 8–9.
5. *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001.
6. *Коршунов Ю. Н.* Время труда и время отдыха: комментарии, разъяснения, рекомендации. М., 1997.
7. *Коршунов Ю. Н.* Ежегодные отпуска: комментарий к действующему законодательству. М., 1998.

8. *Назаров Р.* Главная правовая проблема при реализации работниками права на дополнительный отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда // Трудовое право. 2013. № 4.
9. *Наумов М. Ф.* Структура внерабочего времени // Вестник МГУ. 1976. № 3.
10. *Петров А. Я.* Время отдыха: о концепции раздела V Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. № 4.
11. *Петров А. Я.* Рабочее время и время отдыха: спорные аспекты судебной практики // Трудовое право. 2012. № 8.
12. *Петров А. Я.* Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей // Законодательство и экономика. 2013. № 4.
13. *Савельева А.* Ненормированный рабочий день: на что могут рассчитывать работники // Трудовое право. 2012. № 10.
14. *Сергеева Т. Ю., Фролов В. А.* Все об отпусках. 2-е изд. М.: Омега-Л, 2009.
15. *Снигирева И. О.* Рабочее время и время отдыха. М., 2000.
16. *Хохрякова О. С.* Комментарий законодательства об отпусках. М., 1994.

Глава 11

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Понятие заработной платы. Государственные гарантии оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда. Системы заработной платы.

Оплата в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда.

Исчисление средней заработной платы. Нормирование труда.

11.1. Понятие заработной платы

Заработная плата неразрывно связана с наемным трудом. Ее появление было предопределено капитализмом. Только пролетарий, не имеющий ничего, кроме своей рабочей силы, мог продавать ее капиталисту, владеющему средствами производства, и получать за это заработную плату.

Заработная плата является важнейшей экономической и юридической категорией. Экономика и право тесно взаимодействуют в понятии и содержании заработной платы. Причем изменения в экономике с неизбежностью влекут пересмотр правовых основ оплаты труда работников. Так, в период социализма осуществлялось строго централизованное государственное управление оплатой труда. И заработная плата как экономическая категория определялась как часть национального дохода, входящего в фонд индивидуального потребления, распределяемого государством в плановом порядке среди рабочих и служащих в соответствии с количеством и качеством затраченного им труда¹.

В юридическом смысле заработная плата в эти годы определялась в основном как вознаграждение, выплачиваемое рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по заранее установленным нормативам.

В условиях рыночной экономики заработная плата, по-прежнему оставаясь долей работника в создаваемом им доходе, соотносится со стоимостью рабочей силы. Необходимость заработной платы в под-

¹ См.: *Зайкин А.Д.* Правовое регулирование заработной платы в СССР. М., 1961. С. 9–10; *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы. М., 1963. С. 22.

держании жизненного уровня работников становится все очевидней. Поэтому в цену рабочей силы входят не только стоимость жизненных средств, необходимых для удовлетворения минимальных физиологических потребностей работника и членов его семьи, но и расходы по удовлетворению социальных и культурных потребностей, поддержанию трудоспособности, получению общего и профессионального образования.

Цена рабочей силы формируется на рынке труда, который в основном складывается в производственной сфере: спрос и предложение на рабочую силу устанавливает работодатель. В непроизводственной сфере (бюджетных организациях) требования к работнику, как и прежде, определяются в централизованном порядке.

Для уяснения экономической сущности заработной платы выделим *три основные ее функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую*. Для первой характерно обеспечение нормального воспроизводства работников различных уровней квалификации. Зарплата, являясь формой необходимого продукта, обеспечивает работников и членов его семьи средствами существования и развития. Суть стимулирующей функции заработной платы — установление обоснованных различий в оплате труда работников в зависимости от уровня их квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ. Привлекательность заработной платы должна проявляться в создании преимуществ в оплате труда работников, труд которых имеет повышенную народнохозяйственную значимость. Главным свойством регулирующей функции является способность заработной платы определять цену рабочей силы, формировать рынок рабочих мест. Размеры и темпы роста заработной платы должны складываться не стихийно, а при строгом соответствии экономических закономерностей. На уровне организации заработная плата является элементом политики управления персоналом. Организации самостоятельно определяют размеры, системы и динамику заработной платы исходя из конкретной ситуации на рынке труда.

Говоря о юридических аспектах заработной платы, прежде всего отметим ее многофункциональность. Проявляется это в том, что нормы, связанные с оплатой и нормированием труда, составляют правовой институт особенной части отрасли трудового права, имеющий сложную структуру. ТК использует два основных тождественных понятия, связанные с вознаграждением за труд: «заработная плата» и «оплата труда». В соответствии со ст. 129 ТК заработная плата (оплата труда работника) — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные

выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Отметим неточности в этом определении заработной платы.

Во-первых, не все компенсационные выплаты являются составной частью оплаты труда. Поэтому следует различать: 1) доплаты и надбавки компенсационного характера, входящие в состав заработной платы и непосредственно связанные с выполнением трудовой функции (ст. 146–149 ТК); 2) компенсации, являющиеся элементами института гарантий и компенсаций (ст. 167, 168 ТК); 3) компенсации, входящие в состав института охраны труда (ст. 219, 222 ТК). Во-вторых, стимулирующие выплаты — это часть вознаграждения за труд, а значит, вряд ли стоит специально их выделять.

Поэтому целесообразнее соотнести понятие заработной платы с конвенцией МОТ № 95 «Охрана заработной платы» (1949), где отмечается, что данный термин означает всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах, которые предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны¹.

Характеристика заработной платы как одного из основных элементов трудового правоотношения позволяет выделить следующие ее признаки:

- 1) заработная плата — это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции;
- 2) выплачивается, как правило, в денежной форме;
- 3) основана на заранее установленных тарифных нормах и учитывает трудовой вклад работника;
- 4) максимальным размером не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера, установленного государством.

И еще заработная плата является одним из обязательных условий содержания трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК). Причем соглашение об оплате труда должно предусматривать размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты. Кроме того, условиями трудового договора могут быть место, порядок, сроки и способы выплаты заработной платы (ст. 136 ТК). Трудовым договором можно зафиксировать повышения оплаты труда на вредных и (или) опасных работах (ст. 147 ТК), размеры выплат при выполнении работ в условиях отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК).

Таким образом, *заработная плата* — это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан

¹ См.: Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919–1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 946.

выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального трудового вклада и не ниже минимального размера, установленного государством.

В качестве дополнительных характеристик, определяющих правовое содержание заработной платы, отметим ее составные части, методы правового регулирования и отличительные признаки.

Заработная плата делится на две части. Одна (основная, или постоянная) часть заработной платы базируется на тарифной системе, обеспечивает единство и дифференциацию в оплате труда и составляет преимущественно *сферу централизованного государственного регулирования*. Основная заработная плата выплачивается без учета доходов организации за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам, с учетом районных коэффициентов и доплат при отклонении от нормальных условий труда.

С установлением многообразия форм собственности отпала необходимость всеобщего централизованного регулирования заработной платы. Поэтому влияние государства на организацию оплаты труда проявляется опосредственно через налоговую систему. С заработной платы работников платятся один налог и три взноса. В соответствии с Налоговым кодексом РФ заработная плата облагается налогом на доходы физических лиц (НДФЛ) по ставке 13% (п. 1 ст. 224 НК РФ). Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ устанавливается порядок исчисления и уплаты страховых взносов в ПФР (на обязательное пенсионное страхование), ФСС РФ (на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством), ФФОМС (на медицинское страхование).

Кроме этого, государство устанавливает минимальные стандарты заработной платы и производит ее индексацию, утверждает тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты, осуществляет нормирование труда в бюджетной сфере.

Часть своих полномочий в области организации заработной платы государство возложило на постоянно действующую РТК (ч. 2 ст. 35 ТК РФ), предоставив ей право ежегодного внесения в Государственную Думу рекомендаций по установлению систем оплаты и стимулированию труда работников бюджетного сектора экономики.

Другая (дополнительная, или переменная) часть заработной платы зависит от результатов производственно-хозяйственной деятельности организации (работодателя), трудовых вкладов работников и включает в себя премии и различные выплаты, не связанные с оплатой за фактически отработанное время (вознаграждения по итогам работы организации за год, за выслугу лет, оплата ежегодных отпусков, времени простоя, перерывов для кормления ребенка, доплаты несовершеннолетним работникам при сокращенной продолжительности ежедневной работы).

Переменные факторы дополнительной части отражают субъективное отношение работника к своему труду. Для этой части заработной платы главным образом свойственен метод локального регулирования.

Сфера локального регулирования заработной платы с принятием ТК существенно расширилась. Значительная часть централизованных правовых установлений в области оплаты труда не может быть применена без их конкретизации в локальных нормах. Организации (за исключением бюджетной сферы) самостоятельны в выборе видов, форм и систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, должностных окладов и различных выплат. На практике наблюдается многообразие специальных фондов оплаты труда и способов распределения коллективного и индивидуального заработка. Существует множество локальных актов, связанных с различными особенностями оплаты труда в организациях. Отметим положения об оплате труда, о вознаграждении по итогам работы за год, за выслугу лет, премировании, распределении коллективного заработка и др.

Локальные нормативные акты по оплате труда должны приниматься с учетом мнения выборного представительного органа работников и не могут ухудшать условия оплаты труда, установленные трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором.

В условиях рыночной экономики существенным регулятором отношений в области оплаты труда становится *коллективно-договорное регулирование*. Так, Генеральные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством устанавливают приоритетные направления развития законодательства по заработной плате. Региональные и территориальные соглашения в основном содержат нормы, связанные с определением минимальных величин заработной платы при трудоустройстве и высвобождении работников, с сохранением уровня оплаты в периоды безработицы. Отраслевые соглашения, являющиеся основой для разработки коллективных договоров, обычно предусматривают минимальные тарифные ставки работников первого разряда, системы, показатели и условия премирования, различных стимулирующих выплат, рекомендации по нормированию труда.

Предпочтение в регулировании отношений в области оплаты труда на уровне организации отдано *коллективному договору*. С его помощью предлагается решать вопросы о формах, системах и размерах оплаты труда, пособиях и компенсациях, индексации, льготах и преимуществах (ст. 41 ТК). Вместе с тем нельзя не отметить дублирование содержания коллективного договора и локальных положений об оплате труда. Названные сведения по сложившейся нормотворческой практике обычно составляют суть положений об оплате. Включение же в коллективный договор вопросов оплаты труда, с одной стороны, отвечает интересам работников, но с другой — не соответствует интересам работодателя.

Дело в том, что локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников, а коллективный договор — это совместная компетенция работодателя и работников. Принятие отдельных локальных источников вне рамок коллективного договора позволяет работодателю действовать самостоятельно, не прибегая к длительным, а нередко и к конфликтным процедурам, связанными с изменениями этого правового акта.

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы предусматривает определение условий оплаты труда в трудовом договоре. При этом недопустимо ограничение прав или снижение уровня гарантий работников, установленных трудовым законодательством. Если такие условия все же включены в трудовой договор (даже при согласии работника), то они не подлежат применению (ст. 9 ТК). По общему правилу нельзя также изменять заработную плату без согласия сторон. Возможность ее изменения может быть обусловлена организационными или технологическими причинами с уведомлением работника за два месяца. Если он не согласен на продолжение работы в новых условиях оплаты и отказался от перевода на нижеоплачиваемую работу, то трудовой договор с ним прекращается (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК). При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами по оплате труда (ч. 3 ст. 68 ТК).

Заработную плату как вознаграждение за труд по трудовому договору, во-первых, отличает от аналогичных вознаграждений по гражданско-правовым договорам то, что она является оплатой живого труда, необходимого для выполнения определенной работы. Вознаграждение по гражданским договорам представляет собой оплату овеществленного конечного результата труда. Во-вторых, для заработной платы характерна высокая степень гарантированности в виде государственных стандартов оплаты труда работников и методов правового регулирования.

Заработную плату как вознаграждение за выполнение определенной работы отличает отсутствие этого признака в гарантийных и компенсационных выплатах. *Гарантийными* признаются выплаты, производимые работникам при их отвлечении от работы в организации по причинам, признаваемым законом уважительными. *Компенсационными* считаются выплаты, связанные с возмещением расходов, которые в связи с трудовой деятельностью в установленных случаях несет работник.

11.2. Государственные гарантии оплаты труда

В соответствии с Конституцией РФ (п. 3 ст. 37) каждый, имея право на труд, вправе рассчитывать на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера.

Современное российское трудовое законодательство впервые в законодательной практике предусматривает специальную систему основ-

ных гарантий в области оплаты труда работников (ст. 130 ТК), которая обеспечивается принудительной силой государства и включает:

- минимальный размер оплаты труда;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы;
- получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности;
- запрещение какой-либо дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда;
- сроки и очередность выплаты заработной платы.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), названный первым в числе федеральных гарантий, находится под конституционной защитой. До 1 сентября 2007 г. ТК определял МРОТ как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда; в величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты (ч. 2 ст. 129 ТК). Сейчас законодательное определение МРОТ отсутствует. В ТК закреплена лишь норма о том, что МРОТ устанавливается федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ч. 1 ст. 133 ТК), т. е. денежной оценки потребительской корзины — минимального набора продуктов питания, непродовольственных товаров, а также услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности. Однако специального закона о величине и порядке расчета прожиточного минимума (ст. 421 ТК) до сих пор нет, минимум заработной платы остается пока «привязанным» к МРОТ. Правительство планирует сблизить эти две величины к 2018 г.

Вместе с тем в Конвенциях МОТ № 26 «О процедуре установления минимальной заработной платы (1928), № 99 «О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве» (1951), № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (1970) отмечается, что цель установления минимальной заработной платы — предоставление получателем необходимой социальной защиты, она не должна быть ниже уровня, обеспечивающего самого работника и его семью средствами существования¹.

Изменение позиции законодателя относительно минимального стандарта оплаты труда негативно отразилось и на содержании других легальных определений. Так, утратила силу ч. 4 ст. 133 ТК, предусматри-

¹ См.: Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1919–1956. Т. 1. Женева, 1991. С. 163, 1025; 1957–1990. Т. 2. С. 1605.

вающая, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже МРОТ.

Решение вопроса о минимуме заработной платы с 1 сентября 2007 г. было предоставлено регионам. Субъекты Федерации, руководствуясь ст. 133.1 ТК, могут с помощью регионального соглашения устанавливать размер минимальной заработной платы (РМЗП) для работников, работающих на своей территории. Данное положение не касается работников организаций, финансируемых из федерального бюджета. Региональный размер заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Федерации. При этом региональный РМЗП не может быть ниже федерального МРОТ.

Обеспечение РМЗП для бюджетных организаций производится за счет средств соответствующих бюджетов, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а для других работодателей — за счет их собственных средств.

Многообразны функции минимальной оплаты труда. Прежде всего она является правовой гарантией жизнеобеспечения работника и юридической обязанностью работодателя по ее выплате. Она также используется как один из важнейших регуляторов оплаты труда, являясь, в частности, базовой величиной для составления тарифных сеток и схем должностных окладов. Кроме этого, с ее помощью устанавливаются размеры социальных пособий и выплат в возмещении вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей.

В большинстве экономически развитых стран государственный минимум заработной платы соотносится с законодательно утвержденным прожиточным минимумом. В США государственный минимум заработной платы для работников, занятых в организациях общегосударственного значения, был введен в 1938 г. и давал возможность существования на уровне, превышающем черту бедности. Во Франции с 1950 г. существует общенациональный государственный межпрофессиональный минимум заработной платы, размер которого зависит от уровня цен на набор, состоящий из двухсот товаров¹. Уместно вспомнить, что первый КЗоТ РСФСР 1918 г. предусматривал, что размер определяемого тарифным положением вознаграждения не может быть ниже прожиточного минимума. До 1927 г. ежегодно разрабатывались ставки минимума заработной платы по тарифным поясам, в основе которых лежал минимальный

¹ См.: *Мошенский М. Г.* Нормирование труда и заработная плата при капитализме. М., 1971. С. 333.

потребительский бюджет семьи¹. В 30-е и 40-е годы минимальная заработная плата вообще не устанавливалась и была возобновлена только после XX съезда КПСС в 1956 г.

Повышение уровня заработной платы пока осуществляется с помощью единственной меры, предусмотренной ст. 134 ТК, — индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация позволяет обеспечивать защиту покупательской способности заработной платы. Порядок индексации поставлен в зависимости от сектора экономики, к которому относится организация. В организациях, финансируемых из бюджетов, индексация производится в порядке, определяемом законодательством. Другие работодатели устанавливают порядок индексации социально-партнерскими соглашениями (в том числе и коллективными договорами) или локальными нормативными актами. Несмотря на отнесение данной меры защиты заработной платы в разряд государственных гарантий, законодательного обеспечения здесь до сих пор не наблюдается. В ТК отсутствует понятие и содержание индексации заработной платы. В качестве основного способа индексации денежных доходов применяется периодический пересмотр уровня минимальной заработной платы. В организациях, финансируемых из бюджета, повышение должностных окладов, как правило, производится один раз в год.

Право работников на получение заработной платы охраняется трудовым законодательством посредством установления перечня удержаний из нее. *Удержания из заработной платы* работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться только в случаях, предусмотренных ТК (ст. 137) и иными федеральными законами:

- а) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- б) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;
- в) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также в случае признания юрисдикционным органом вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- г) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (за исключением увольнений по п. 8 ст. 77 или п. 1, 2, 4 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 ТК).

В указанных случаях работодатель может (но не обязан) сделать удержания из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса,

¹ См.: постановления НКТ РСФСР от 12 марта 1919 г. и от 8 августа 1921 г. «О тарифных поясах РСФСР».

погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- а) счетной ошибки;
- б) если юрисдикционным органом признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- в) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

ТК предусматривает три предела удержаний из заработной платы. Первый — это общий размер удержаний при каждой выплате заработной платы, который не может превышать 20%. Второй применяется при удержании по нескольким исполнительным документам: работнику может быть сохранено только 50% заработка. Третий касается пяти законодательно установленных случаев, когда размер удержаний не может превышать 70% заработка. Это относится к случаям:

- 1) отбывания исправительно-трудовых работ;
- 2) взыскания алиментов на несовершеннолетних детей;
- 3) возмещения вреда, причиненного здоровью другого лица;
- 4) возмещения вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца;
- 5) возмещения вреда, причиненного преступлением.

Не допускается взыскание по любым основаниям из компенсационных выплат, выходного пособия, компенсации за неиспользуемый отпуск, доплат за работу с вредными условиями труда, а также из средней заработной платы, выплаченной работнику за время ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпусков.

Получение работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности реализуется с помощью п. 1 ст. 64 ГК. При ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью. Такое же правило предусмотрено и в отношении индивидуального предпринимателя (п. 3 ст. 25 ГК). При банкротстве работники организации признаются кредиторами также в части выплаты выходного пособия и оплаты труда и пользуются некоторыми преимуществами по сравнению с другими кредиторами. Например, на удовлетворение требований о взыскании задолженности по заработной плате не распространяется мораторий¹.

В случае обращения работника в суд по вопросу о выплате задерживаемой заработной платы с него не взыскивается судебная пошлина. А для

¹ См.: Федеральный закон от 26 октября 2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)».

ускорения срока рассмотрения подобных дел может быть использован судебный приказ и заочное производство.

Недопустимость дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК) предполагает соблюдение принципа равной оплаты за равный труд у одного работодателя. За труд равной продолжительности и сложности должна предусматриваться и равная оплата. Конкретизация понятия дискриминации в области труда, в том числе и оплаты, предусмотрена Конвенцией МОТ № 111 (1958): это всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения и приводящее к унижению или нарушению равенства возможностей или обращения¹. Названные признаки дискриминации названы также в ст. 3 ТК с уточнением о недопустимости ограничений в трудовых правах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Однако оплата труда работников может отличаться в зависимости от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, трудовой и творческой активности.

Заработная плата является обязательным условием каждого трудового договора и должна выплачиваться работодателем *своевременно и в полном размере* (ст. 56 ТК). Гарантированность заработной платы проявляется через понятие «принудительный труд», составляющими которого, в частности, являются нарушение сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере. При этом законодателем разработана система правовых мер защиты, прежде всего материальных интересов работника, которая включает:

1) материальную ответственность работодателя в виде уплаты процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК). Например, при ставке рефинансирования в 13% с каждой задержанной 1 тыс. руб. может быть взыскано за каждый день 40 коп. (или 12 руб. в месяц);

2) возмещение морального вреда в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или судом (ст. 237 ТК);

3) право работника на приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы, если срок задержки выплаты заработной платы превышает 15 дней, (ст. 142 ТК); при этом работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте при сохранении среднего заработка²;

¹ См.: Конвенции и рекомендации Международной организации труда. 1957–1990. Т. 2. Женева, 1991. С. 1262.

² Определение Верховного Суда от 1 ноября 2011 г. № 5-В11-15.

4) привлечение руководителей организации и иных должностных лиц к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения (ст. 195, 362 и 419 ТК), административной (ст. 5.27, 5.31 КоАП) и уголовной ответственности (ст. 145-1 УК);

5) специальные способы защиты трудовых прав работников, предусматривающие, в частности, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства с помощью федеральной инспекции труда (ст. 353 ТК);

6) разрешение разногласий с помощью комиссии по трудовым спорам и суда (индивидуальные трудовые споры) и примирительных процедур (коллективные трудовые споры).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Она выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором, например при выдаче работником доверенности на получение заработной платы третьим лицам или удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей.

Выплаты производятся не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. При увольнении работника выплата сумм, причитающихся ему, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК).

По общему правилу выплата заработной платы производится *в денежной форме в рублях* (ст. 131 ТК). Допускается оплата труда в иных формах, не противоречащих российскому законодательству и международным договорам, а также в соответствии с коллективным договором или трудовым договором. Так, *в иностранной валюте* выплачивается заработная плата сотрудникам представительств России за границей, членам экипажей судов заграничного плавания российских судоходных компаний.

Возможность выплаты заработной платы в *неденежной форме (натуральная оплата)*, предусмотренная коллективным договором или трудовым договором, носит ограниченный характер. При этом следует иметь в виду, что, исходя из ст. 131 ТК и ст. 4 Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949), выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) наличия добровольного волеизъявления работника, подтвержденного его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК не исключает право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) выплаты заработной платы в неденежной форме в размере, не превышающем 20% от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т. е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

11.3. Тарифная система оплаты труда

Основой регулирования заработной платы является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, установленных в централизованном или локальном порядке, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий. В тарифной системе, нацеленной на учет индивидуальных затрат труда, величина трудового вклада работника измеряется, как

правило, через квалификацию и условия труда. Кроме этого, она обеспечивает сравнительную оценку в денежном выражении различных видов труда в зависимости от его сложности, содержания, общественной значимости, значения отрасли, природно-климатических условий. Если системы заработной платы (прежде всего сдельная и повременная) учитывают количественную характеристику труда, то задача тарифов — уловить качественные показатели труда. Тарифы — это наиболее подвизная часть законодательства по оплате труда.

Тарифная система в соответствии со ст. 143 ТК включает в себя следующие основные элементы: тарифные ставки, должностные оклады, тарифную сетку, тарифные коэффициенты. Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации, т. е. отнесения различных работ к определенным разрядам тарифной сетки или к квалификационным категориям. В число элементов тарифной системы также включают тарифно-квалификационные справочники, профессиональные стандарты, районные коэффициенты, надбавки, доплаты и повышения (повышенные размеры) оплаты труда.

В зависимости от источника правового регулирования различают централизованную и локальную тарифные системы заработной платы. Первая характерна для регулирования оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций. Вторая воплощается в коллективных договорах и локальных нормативных актах.

С учетом субъектного состава работников можно выделить следующие тарифные системы: 1) рабочих, 2) руководителей, специалистов и служащих, 3) работников бюджетной сферы.

Тарифная система оплаты труда рабочих включает такие основные элементы, как тарифные ставки (оклады), тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники.

Тарифная ставка определяет размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оплата простейших работ определяется тарифной ставкой первого разряда. Увеличение тарифной ставки происходит с возрастанием сложности работ. В зависимости от условий труда различают:

- нормальные тарифные ставки;
- тарифные ставки на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- тарифные ставки на работы с иными особыми условиями труда.

Категории работников, имеющих право на повышение оплаты труда в связи с их работой в особых условиях труда, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством с учетом мнения РТК.

Дифференциация тарифных ставок производится также в зависимости от напряженности труда: для рабочих-сдельщиков устанавли-

ливаются обычно более высокие тарифные ставки, чем рабочим-повременщикам.

Тарифные системы оплаты труда, в том числе и размеры тарифных ставок и окладов, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом тарифно-квалификационных справочников, т. е. непосредственно самой организацией (за исключением финансируемых за счет бюджета).

Оклад (должностной оклад) — ежемесячный фиксированный размер повременной оплаты труда, устанавливаемый рабочим, труд которых не поддается нормированию, а также руководителям, специалистам и служащим за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная сетка представляет собой таблицу, состоящую из тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, которая показывает соотношения в уровне тарифных ставок рабочих (работ) по сравнению с самой простой квалификацией рабочего (работой). Тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице. Но чем сложнее работа, тем выше разряд и, соответственно, выше тарифная ставка, которая определяется путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий коэффициент. Наиболее распространенной тарифной сеткой для рабочих является шестиразрядная. С учетом особых условий труда применяются семи- и восьмиразрядные тарифные сетки.

Тарификации работ в организациях и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом *тарифно-квалификационных справочников*, содержащих квалификационную характеристику различных видов работ в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к знаниям и трудовым навыкам работников. Указанные справочники, утверждаемые в порядке, устанавливаемом Правительством, находятся в стадии разработки. Поэтому при установлении размеров оплаты труда может быть использован Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 (с изм. и доп.).

ЕТКС представляет собой систематизированный перечень работ и профессий по видам производств. Имеются и общие профессии для всех производств. Во-первых, значение ЕТКС состоит в том, что с его помощью квалификационной комиссией в пределах сложности работ, имеющихся в организации, устанавливается тарифный разряд работника. Причем, присвоение высоких разрядов ограничено их лимитом в организации. Во-вторых, используя ЕТКС, расписываются все имеющиеся в организации работы по соответствующим разрядам.

На смену ЕТКС и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) должны прийти профессиональные стандарты.

Профессиональный стандарт и квалификация работника — понятия, впервые закрепленные в ТК (ст. 195.1) Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 236-ФЗ. При этом квалификация определяется как совокупность знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а профстандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов утверждены постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23. Координирует их разработку Минтруд России, который также ведет реестр сведений об утвержденных профстандартах.

Профстандарты применяются работодателями при:

- формировании кадровой политики и управлении персоналом;
- организации обучения и аттестации работников;
- разработке должностных инструкций;
- тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда.

Кроме того, они используются организациями профессионального образования при разработке профессиональных учебных программ.

Согласно Указу Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», к 2015 г. планируется разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов.

Тарифная система оплаты труда руководителей, специалистов и служащих главным образом характеризуется должностными окладами и квалификационными справочниками.

При установлении размеров окладов может быть использован Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), утвержденный постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 (с изм. и доп.). Данный справочник содержит по каждой должности три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации». Он необходим для правильного наименования должностей, для определения круга обязанностей служащих и при составлении должностных инструкций на них.

В соответствии с изменениями в ТК от 30 июня 2006 г. кардинальной перестройке подверглась *тарифная система оплаты труда в бюджетной сфере*, ранее основанная на обязательном применении Единой тарифной сетки (ЕТС). Сегодня ЕТС стала рекомендательной, возможность ее использования связана с завершением реформы оплаты труда работников бюджетной сферы.

Нововведения отражены в новой редакции ст. 144 ТК, суть которой заключается в том, что системы оплаты труда (в том числе тарифная система) в государственных (федеральных и региональных), а также муниципальных учреждениях сочетают варианты централизованного

и локального регулирования, т. е. они устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами. Локальный способ предполагает обязательное использование новых правовых средств в виде *базовых окладов, базовых тарифных ставок заработной платы и профессиональных квалификационных групп работников.*

Статья 129 ТК определяет понятие базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы как своеобразный МРОТ работника бюджетного учреждения без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Установление базовых окладов поручено Правительству, которое пока с этой задачей не справилось. Перечень профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к данным группам производятся федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т. е. Минтруда.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к той или иной ПКГ производится с учетом вида экономической деятельности по определенным критериям. Такие критерии утверждены приказом Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. № 525. В основе отнесения к ПКГ является профессиональное образование.

Метод сочетания индивидуально-договорного и централизованного регулирования используется при установлении условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключивших трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов ряда организаций (ч. 1 ст. 145 ТК). Речь идет о таких организациях, как государственные внебюджетные фонды РФ (Пенсионный фонд, Фонд социального страхования), государственные и муниципальные учреждения и предприятия, государственные корпорации, компании и хозяйственные общества, более 50% акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности. Оплата труда названных должностных лиц данных организаций устанавливается трудовым договором, но с учетом особых условий, предусмотренных соответствующими законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также учредительными документами.

Размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций устанавливаются только по соглашению сторон трудового договора.

На практике наряду с традиционной тарифной системой используются также бестарифная и смешанная системы. *Бестарифная система* не предусматривает использование и учет единых тарифно-квалификационных справочников. При такой системе заработная плата зависит от конечных результатов работы организации и распределяется в зависимости от трудового вклада работника в общий результат. Наи-

большее распространение при такой системе получили коэффициенты трудового участия (КТУ) или качества труда (ККТ), повышающие и понижающие показатели которых определяют индивидуальную заработную плату.

Смешанная система имеет признаки тарифной и бестарифной систем и используется чаще всего в бюджетных организациях, которые в соответствии с уставом имеют право заниматься предпринимательской деятельностью.

Районные коэффициенты как элементы тарифной системы призваны, во-первых, компенсировать различия в уровне жизни в разных районах страны, а во-вторых, стимулируют привлечение и закрепление кадров в определенных местностях. Районные коэффициенты — это цифровые показатели увеличения заработной платы работников в зависимости от тяжести природно-климатических условий жизни и труда в восточных и северных районах страны. Размеры районных коэффициентов установлены, как правило, в пределах от 1,1 до 2,0. Их применение не образует новых тарифных ставок и окладов. Размер заработной платы, на которую начисляется районный коэффициент, не ограничен. Но он не учитывается при исчислении вознаграждений за выслугу лет, процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, персональных надбавок.

Надбавки, доплаты и повышения (повышенные размеры) оплаты труда, являясь элементом тарифной системы, позволяют дифференцировать заработную плату с учетом различных факторов, не «замеченных» тарифами. Четких границ между данными выплатами законодательство и практика не выработали. Их объединяет то, что они являются дополнениями к тарифной ставке (окладу) работника, а их виды, размеры, условия назначения и выплаты, как правило, устанавливаются в порядке локального, коллективного или индивидуально-договорного регулирования.

Различия между рассматриваемыми понятиями заключаются в том, что надбавки в основном несут *стимулирующий*, а доплаты и повышения — *компенсационный характер*. Некоторые обладают *смешанной*, т. е. двойственной природой, например доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ. Перечень видов стимулирующего характера утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818. К таким выплатам отнесены:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

С помощью *повышений* заработной платы компенсируется труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда (ст. 147 ТК), в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК), на сверхурочной работе (ст. 152 ТК), на работе в ночное время (ст. 154 ТК).

Надбавки и доплаты устанавливаются:

- 1) в централизованном порядке;
- 2) посредством локального нормотворчества;
- 3) в порядке коллективного или индивидуально-договорного регулирования.

В централизованном порядке установлены:

а) надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним районах и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями, за допуск к государственной тайне и др.;

б) доплаты за работу во вредных или опасных условиях труда, в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу, ученые звания, ученые степени, классность и др.

Локальными нормативными актами или соглашением сторон устанавливаются различные надбавки и доплаты, связанные с высоким профессиональным мастерством и качеством работы, с применением достижений науки и передовых методов труда, выполнением особо важных или срочных работ.

Практика установления сверхтарифных выплат отличается многообразием. С их помощью улавливаются те проявления трудовой и творческой активности, которые невозможно стимулировать тарифами. Например, в ОАО «Мосшвей» свыше 40 доплат выплачиваются из себестоимости продукции (в том числе за работу на компьютере, с инвалидами, за руководство практикантами) и около 30 надбавок и премий — из прибыли (за снижение дебиторской задолженности, секретность, выполнение особо важных и срочных работ).

Тарифная система оплаты труда, подвергавшаяся в доперестроечный период строго централизованному регулированию и контролю со стороны государства, в современных рыночных условиях все более перемещается на уровень локального нормотворчества. При этом важно для работодателя сохранить стимулирующие начала, заложенные в тарифной системе и отражающие дифференциацию оплаты по сложности, условиям, интенсивности труда и регионам страны.

11.4. Системы заработной платы

В зависимости от показателей измерения затрат труда различают повременную и сдельную системы заработной платы, которые являются основными. При этом каждая из них имеет свои разновидности. Установление или изменение систем оплаты труда производится с помощью коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов (ч. 2 ст. 135 ТК).

При *повременной оплате* мерой труда выступает рабочее время, и заработок работнику начисляется в соответствии с установленной тарифной ставкой (окладом) за фактически отработанное время. Повременная форма заработной платы имеет две подсистемы: *простую повременную* и *повременно-премиальную*. В зависимости от способа начисления заработной платы повременная оплата подразделяется на три вида: *почасовая, поденная и месячная*. Соответственно, различают почасовые, дневные и месячные тарифные ставки.

При *сдельной оплате* измерителем труда является количество выработанной работником продукции или оказанных услуг, и заработок зависит от объема выполненной работы и установленных сдельных расценок за единицу работы. Сдельная расценка представляет собой размер оплаты труда работника за единицу произведенной продукции. Она определяется двумя способами: или путем деления тарифной ставки на норму выработки, или путем умножения нормы времени на тарифную ставку работ соответствующего разряда.

Различают следующие разновидности сдельной оплаты:

- 1) прямая или «обычная сдельщина», при которой заработная плата растет прямо пропорционально выработке (чем больше, тем лучше);
- 2) сдельно-прогрессивная, при которой сдельные расценки увеличиваются с ростом выполнения норм выработки сверх 100% (применяется редко, например при необходимости увеличения выпуска отдельных единиц продукции);
- 3) сдельно-премиальная, сочетающая сдельный заработок с премией;
- 4) аккордная, предусматривающая установление комплексных расценок (нормированных заданий) за объем работ по конечным результатам;
- 5) косвенная, устанавливающая оплату труда вспомогательного (подсобного) рабочего в зависимости от результатов работы обслуживаемого им основного сдельщика;
- 6) регрессивная, используемая в ситуациях, когда выработка в пределах нормы оплачивается по установленной тарифной ставке, а сверх нормы — с понижающим коэффициентом.

В зависимости от организации и учета труда различают индивидуальные и коллективные сдельные системы заработной платы.

Премииальная система является дополнительной, поощрительной системой заработной платы. Она обуславливает выплату дополнительного вознаграждения определенному кругу работников при достижении ими заранее установленных показателей и условий премирования. Если основная заработная плата характеризует объективную сторону труда и выплачивается за затраты труда, то премия отражает субъективное отношение работника к своей трудовой деятельности, его трудовую активность и выдается за результаты труда. На практике такую систему

оплаты нередко называют бонусной. Она включает две составляющие — оклад и бонус (процент от полученной организацией прибыли). Эта система, применяемая преимущественно в торговле и страховании, построена на оценке личного участия работника в получении прибыли (например, определенный процент за проданную единицу товара или от заключенного договора страхования).

Различают два вида премий:

- 1) предусмотренные системой оплаты труда;
- 2) единовременные (разовые) премии, выдаваемые на основе общей оценки труда работника.

Первые премии отличаются от вторых тем, что, во-первых, они распространяются на заранее определенный круг работников, во-вторых, они характеризуются наличием объективных показателей и условий премирования, в-третьих, всегда при заранее заданном уровне выполнения условий премирования можно вычислить размер премии, в-четвертых, споры о их выплате могут служить предметом рассмотрения в юрисдикционных органах. Право на получение разовых премий возникает только после решения работодателя о поощрении работника (ст. 191 ТК). Разовые премии не учитываются при подсчете среднего заработка, но как меры поощрения заносятся в трудовую книжку.

Показатели и условия премирования имеют ключевое значение при выплате премий. *Показатели премирования* — это такие количественные и качественные характеристики производственной деятельности, стимулирование которых является основной целью премиальной системы и от выполнения которых зависит право на получение премии и ее размер. Назначение *условий премирования* — выполнение установленных показателей в течение учетного периода. Условия в основном связаны с соблюдением трудовой дисциплины. Регулирование премиальной системы осуществляется в локальном порядке.

Выбор систем заработной платы и их разновидностей в рыночных условиях зависит от финансовых возможностей организации и ее стратегии на рынке труда и товаров. Отечественная специфика становления новых производственных отношений и видов стимулирования труда совмещает в себе традиции и новаторство.

11.5. Оплата в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда

Особую роль в формировании заработной платы работников играют повышения, доплаты и надбавки, которые позволяют учитывать степень вредности труда, условия его выполнения, проявления трудовой активности. Данные выплаты, как правило, компенсируют выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.

Оплата труда работников, занятых в особых условиях труда, производится в повышенном размере (ст. 146 ТК). Различают следующие пять групп особых условий труда:

- тяжелые работы;
- работы с вредными условиями труда;
- работы с опасными условиями труда;
- работы с иными особыми условиями труда;
- работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Повышение заработной платы должно производиться по результатам специальной оценки рабочих мест, которая проводится работодателем один раз в пять лет (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Данный правовой инструмент призван заменить аттестацию рабочих мест.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышений за особые условия труда устанавливаются локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором и максимальными размерами не ограничены.

Для отдельных категорий работников постановлениями Правительства установлены иные размеры повышений оплаты труда. В частности, это касается работников, занятых на работах с химическим оружием, медицинского персонала психиатрических, противотуберкулезных и инфекционных учреждений.

Оплата труда работников в особых климатических условиях компенсируется районными коэффициентами и процентными надбавками к месячному заработку. Величина надбавок зависит от продолжительности стажа работы в соответствующем регионе с тяжелыми климатическими условиями и колеблется от 10 до 100% заработка.

Оплата при отклонении от нормальных условий труда производится, как правило, в виде доплат, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 149 ТК). Размер доплат не может быть ниже установленных трудовым законодательством. Определен примерный перечень работ, отклоняющихся от нормальных условий: выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.

Говоря о нормальных условиях работы, обратимся к ст. 163 ТК, которая к таковым, в частности, относит исправное состояние орудий труда, иных средств и предметов работы, их своевременное предоставление работнику, условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Таким образом, отклоняющимися от нормальных условий труда следует

считать такие работы, которые не соответствуют как централизованным нормативным требованиям, так и установлениям, предусмотренным в локальных нормативных актах и трудовых договорах.

Не следует забывать также о том, что характеристики условий труда и его оплата являются обязательными элементами содержания трудового договора (ст. 57 ТК), а значит, их изменение, связанное с организационными или технологическими причинами, требует письменного уведомления работников за два месяца и проведения других мероприятий, предусмотренных ст. 74 ТК.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК) осуществляется по следующим правилам.

Повременная оплата труда работников, выполняющих работы различной квалификации, производится по тарифной ставке, установленной для оплаты работы более высокой квалификации.

Сдельная оплата труда работников, выполняющих работы различной квалификации, производится по расценкам, установленным на каждую выполненную работу. Если работнику поручается выполнение работы ниже присвоенного ему разряда, то ему выплачивается межразрядная разница, т. е. доплата к сдельному заработку, представляющая собой разность между размерами тарифных ставок по разряду выполненной работы и разряду, присвоенному работнику.

Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК). Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются такие доплаты, обычно определяется в локальных нормативных актах, а их размеры и условия выплаты — соглашением сторон трудового договора. Ориентируются обычно на фактически выполняемый объем работ по совмещаемой должности. В бюджетных организациях размеры таких доплат ограничены пределами бюджетных ассигнований.

Оплата сверхурочной работы производится по правилам, установленным ст. 152 ТК. Сверхурочная работа компенсируется повышенной оплатой (за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы — не менее чем в двойном) или предоставлением другого времени отдыха по желанию работника взамен повышенной оплаты. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК) производится не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника в этом случае ему может быть предоставлен другой день отдыха. При этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК) производится в повышенном размере за каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до шести часов утра).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Они не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 такой минимальный размер составляет 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Иные размеры повышенной оплаты ночной работы установлены специальными правовыми актами. Так, согласно Положению об оплате труда медицинских и фармацевтических работников медицинских учреждений **Федеральной службы РФ** по контролю за оборотом наркотиков, установлена доплата за работу в ночное время в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час ночной работы. Работникам медицинских учреждений и медицинских подразделений, занятым оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, выездному персоналу и работникам связи отделений скорой медицинской помощи доплата за работу в ночное время производится в размере 100% часовой тарифной ставки (должностного оклада).

Оплата при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей (ст. 155 ТК) по вине работодателя производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей ставки (оклада).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в зависимости от объема выполненной работы. Неисполнение норм труда является дисциплинарным проступком, поэтому в соответствии с правилами ст. 192 ТК работодатель обязан зафиксировать

факт неисполнения трудовых обязанностей и затребовать от работника письменное объяснение.

Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком (ст. 156 ТК), зависит от степени годности продукции и вины работника. Полный брак, допущенный по вине работника, оплате не подлежит. Частичный брак оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

Оплата времени простоя (ст. 157 ТК) зависит от вины сторон трудового договора. При этом законодатель уточняет, что простоем считается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК).

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

При этом о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя.

Применение норм, связанных с оплатой труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы, усиливает дифференциацию заработной платы. Законодательство устанавливает минимальные гарантии в отношении данных сверхтарифных выплат. Посредством локального или договорного регулирования стороны могут конкретизировать размеры, сроки и другие условия повышений заработной платы.

11.6. Исчисление средней заработной платы

Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) представляет собой единый порядок установления за определенный период оплаты труда, выплачиваемой работнику в случаях, предусмотренных законодательством. Данный порядок регулируется ст. 139 ТК и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 (в ред. от 15 октября 2014 г.).

Во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется *средний дневной заработок работника*, расчет которого производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих пери-

оду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Соответственно, средняя заработная плата определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих или календарных) в периоде, подлежащем оплате.

Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (для февраля — по 28-е (29-е) число включительно).

Из расчетного периода исключается время и начисленные за это время суммы, если работник:

- а) в соответствии с законодательством имел право на сохранение среднего заработка;
- б) получал пособие по временной нетрудоспособности или по беременности и родам;
- в) не работал в связи с простоем по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- г) использовал дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства;
- д) в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством.

Коллективный договор или локальный нормативный акт могут предусматривать и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работника, т. е. не уменьшает размер его среднемесячного заработка.

Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации независимо от источников этих выплат, в том числе заработанная плата, выданная в неденежной форме, надбавки и доплаты, выплаты, связанные с условиями труда, включая районные коэффициенты и процентные надбавки к заработной плате, премии и вознаграждения, в том числе вознаграждения по итогам работы за год и за выслугу лет. При этом премии и вознаграждения учитываются:

- ежемесячные — не более одной выплаты за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели;
- за период работы, превышающий один месяц, — не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели;
- вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий календарный год, — в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

В случае повышения заработной платы в расчетном периоде указанное повышение учитывается с даты повышения фактически начисленной заработной платы.

Особый порядок исчисления среднего дневного заработка предусмотрен для *оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска*. При этом заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих началу отпуска, делится на 12 (количество месяцев) и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). Затем полученный средний дневной заработок умножается на количество дней отпуска.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Своеобразные правила определения среднего заработка установлены при работе в условиях суммированного учета рабочего времени и с неполным рабочим временем. *При суммированном учете рабочего времени* используется средний часовой заработок, который исчисляется путем деления суммы заработной платы, начисленной за расчетный период, на количество часов, отработанных в этот период. При этом средний заработок работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

При установлении работнику *неполного рабочего времени* средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю пятидневной (шестидневной) рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Исчисление среднего заработка, а также выдача работнику справок о заработной плате (ст. 62 ТК РФ) производятся на основе унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1.

11.7. Нормирование труда

Нормирование труда представляет собой единый процесс, включающий разработку, обоснование и юридическое оформление норм труда для определенных производственных условий. Если с помощью заработной платы определяется мера вознаграждения за труд, то нормирование труда связано с установлением меры труда, которая и является основанием для установления и начисления заработной платы работнику.

Нормирование труда взаимодействует не только с заработной платой. Оно обеспечивает эффективное использование рабочего времени.

Кроме этого, выполнение норм труда является обязанностью работника (ст. 21 ТК). Как видим, связь нормирования с заработной платой, рабочим временем и трудовой дисциплиной проявляется непосредственно. Кроме того, нормирование трудовых затрат является составной частью отношений по организации труда и управлению трудом (ч. 2 ст. 1 ТК). С помощью норм труда определяется численность, профессиональный и квалификационный состав, осуществляются организационно-технологические мероприятия, посвященные рациональному использованию трудовых и материальных ресурсов.

В законодательстве различаются следующие виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности работников.

Норма времени — это величина рабочего времени (в часах или минутах), установленная для выполнения единицы работы. С помощью норм времени рассчитываются другие нормы труда.

Норма выработки — это установленный объем работы, который должен выполнить работник за определенное время в нормальных условиях труда.

Норма обслуживания — это установленный объем работы по обслуживанию работником определенного количества объектов в течение рабочей смены, рабочего месяца или иной единицы рабочего времени.

Нормированное производственное задание — это суммарный объем работы, который работник обязан выполнить за единицу рабочего времени.

Норматив численности — это установленное число работников соответствующего профессионально-квалификационного состава для выполнения производственных функций или объемов работ.

По методу нормирования различают *технически обоснованные и опытно-статистические нормы труда*. К первым относятся нормы, рассчитанные по межотраслевым, отраслевым или местным прогрессивным нормативам, т. е. с учетом применения передовых приемов и методов труда. Вторыми считаются нормы, разработанные на основе статистических данных о средней фактической выработке и заработной плате за определенный период.

В зависимости от органа, утвердившего норму труда и сферы ее действия, нормы труда классифицируются на *местные (локальные), единые и типовые*. В то же время единые и типовые делятся на *межотраслевые, отраслевые и профессиональные*. Единые нормы, разработанные компетентными межотраслевыми или отраслевыми органами, применяются для выполнения однородных работ по одинаковой технологии в аналогичных условиях производства в одной или нескольких отраслях. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством, для применения на работах, выполняемых по типовой технологии. Иной вариант принятия

единых и типовых норм труда — это их включение в содержание отраслевых (межотраслевых) соглашений. Единые и типовые нормы труда в настоящее время носят рекомендательный характер при разработке местных норм.

По сроку действия различают нормы труда, установленные на *неопределенный срок, временные и сезонные нормы труда*, а также на *разовые работы*.

Введение, замена и пересмотр норм труда производятся работодателем в локальном порядке с учетом мнения представительного органа работников. Обязательно предварительное направление проектов норм труда с необходимыми обоснованиями в представительный орган работников с соблюдением сроков и порядка учета его мнения (ст. 372 ТК).

Для обеспечения планомерной работы по повышению качества норм труда обычно до начала планируемого года разрабатывается календарный план пересмотра действующих норм труда, который является составной частью годового плана организационно-технических мероприятий. Кроме того, план пересмотра норм труда может прилагаться к коллективному договору.

Механизм введения, замены и пересмотра норм труда по инициативе работодателя изложен в ст. 162 ТК упрощенно. Предусматривается, что эти действия необходимо производить с учетом мнения представительного органа работников и при извещении об этом работников не позднее чем за два месяца. Но подобные мероприятия являются ничем иным, как изменением условий трудового договора, поскольку влекут, как правило, изменение трудовых обязанностей работников, режимов рабочего времени и отдыха, оплаты труда. Поэтому работодатель обязан в этих случаях соблюдать требования, предусмотренные ст. 74 ТК. Главное требование связано с основаниями пересмотра норм труда, которые сформулированы в ст. 160 ТК: нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Повышение индивидуального мастерства работников и соответствующее возрастание заработной платы, не связанное с внедрением новых технологий, не могут служить основанием пересмотра норм.

О введении новых норм труда работодатель обязан известить об этом работников не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК). Двухмесячный срок извещения обязателен и в случаях замены и пересмотра норм труда. Причем участие работников в обсуждении проектов норм труда до их утверждения не исключает обязанности работодателя официально известить заинтересованных работников о введении новых норм в действие за два месяца. Работодатель также обязан разъяснить работникам

причины и основания введения новых норм труда, а также условия их применения.

Нормы труда, введенные без извещения работников, с нарушением срока извещения или без учета мнения представительного органа, не имеют законной силы. В этих случаях работники вправе требовать оплаты их труда по прежним нормам и расценкам.

Контрольные вопросы

1. Определите признаки заработной платы как экономической и юридической категории.
2. Каковы методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночной экономики?
3. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
4. В чем сходство и различие минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы?
5. Каковы элементы и содержание тарифной системы оплаты труда?
6. Назовите основные системы заработной платы и их разновидности.
7. Что вы знаете о премировании работников, видах премий, надбавках, доплатах и поощрительных выплатах?
8. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
9. Раскройте основные правила исчисления среднего заработка.
10. Определите основные правила выплаты заработной платы. Укажите возможные случаи удержания из заработной платы.
11. Что такое нормирование труда? Назовите виды норм труда и определите порядок их установления и пересмотра. Дайте классификацию норм труда.
12. Каков порядок участия представительных органов работников в решении вопросов оплаты и нормирования труда?

Рекомендуемая литература

1. Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда: учеб. пособие. М., 2002.
2. Зайкин А. Д., Шкурко С. И. Правовые вопросы оплаты труда рабочих. М., 1967.
3. Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы: учебник для вузов. М., 1999.
4. Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов, 1973.
5. Крапивин О. М., Власов В. И. Законодательство об оплате труда. 2011 // СПС «Гарант».
6. Ливищ П. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М., 1972.

7. *Никитин С. М., Степанова М. П.* Формирование и политика заработной платы: опыт экономически развитых стран // Трудовое право. 2003. № 6.
8. *Островский Л. Я.* Нормирование труда рабочих и служащих. Минск, 1986.
9. *Петров А. Я.* Заработная плата: практические аспекты трудового права. М., 2013.
10. *Пошерстник Н. В., Мейксин М. С.* Заработная плата в современных условиях. СПб., 2008.
11. *Саликова Н. М.* Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: монография. Екатеринбург, 2003.
12. *Хныкин Г. В.* Локальные нормативные акты об оплате труда // Законодательство. 2006. № 1.
13. *Хныкин Г. В.* Особенности формирования локальной системы стимулирования труда работников // Законодательство. 2012. № 8.

Глава 12

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Понятие и виды предоставления гарантий и компенсаций.

Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде работника на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

Иные виды компенсаций.

12.1. Понятие и виды предоставления гарантий и компенсаций

Понятие, виды и порядок предоставления гарантий и компенсаций определены в разд. VII ТК «Гарантии и компенсации» (гл. 23–28). Однако нормы данного раздела (глав 24–28) предусматривают правовое регулирование лишь отдельных, выборочных видов гарантий и компенсаций, перечисленных законодателем в ст. 165 ТК. Что касается общих гарантий и компенсаций, упомянутых в данной статье (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), то они регулируются нормами соответствующих разделов и глав ТК и поэтому рассматриваются в других главах данного учебника.

Такое положение дел совершенно оправданно, так как гарантии и компенсации невозможно рассматривать в качестве самостоятельного института трудового права, регулирующего какую-либо однородную группу трудовых отношений. Данная позиция основывается на следующих справедливых аргументах, уже неоднократно высказанных в научной литературе. Нормы, закрепляющие гарантии и компенсации, можно найти в любом институте трудового права¹. Трудовые права невозможно «оторвать» от гарантий, которые закреплены в большинстве разделов ТК,

¹ Мачульская Е. Е. Гарантии и компенсации // Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М., 2008. С. 343.

образующих единые группы правовых норм соответствующих правовых институтов. Следовательно, нельзя утверждать, что блоки правовых норм, закрепляющих гарантии и компенсации, сложились в самостоятельный институт трудового права, выраженные в разд. VII ТК¹.

Общим для гарантий и компенсаций является их целевая направленность на реальное осуществление предоставленных работникам социально-трудовых прав, что в итоге способствует реализации социальной функции трудового права.

Классификация гарантий и компенсаций может быть произведена по различным общим для них основаниям:

1) по *субъектам — получателям гарантий и компенсаций* — можно выделить гарантии и компенсации, предоставляемые всем работникам (единые, общие для всех работников, например при приеме на работу) и дополнительные гарантии и компенсации, предоставляемые лишь отдельным категориям работников (например, женщинам и иным лицам с семейными обязанностями, работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей);

2) все гарантии и компенсации могут подразделяться на виды в зависимости *от условий их предоставления* (примером данной классификации может служить перечень гарантий и компенсаций в ст. 165 ТК, однако она не является исчерпывающей);

3) рассматриваемые правовые категории могут быть классифицированы в зависимости от *источника правового регулирования* на гарантии и компенсации, закрепляемые в ТК, иных федеральных законах, законах субъектов РФ, подзаконных актах, актах социального партнерства, локальных нормативных актах.

В ст. 164 ТК законодателем приводится *легальное определение* гарантий: это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Данное определение гарантий приводится и в юридической литературе последних лет и, следовательно, поддерживается большинством российских ученых.

Правовое регулирование гарантий и компенсаций осуществляется не только трудовым законодательством, состоящим из ТК (разд. 7 и иные разделы ТК), иных федеральных законов (например, Закон РФ от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. «О социальной защите инвалидов» и др.), законов субъектов РФ, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и иных источников трудового права. Условия, при наступлении которых происходит реализация норм о гарантиях и компенсациях,

¹ Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. М., 2011. С. 324.

могут также содержаться в актах социального партнерства, локальных нормативных актах и в трудовом договоре. О потенциале локальных нормативных актов в правовом регулировании гарантий и компенсаций имеется упоминание в учебной литературе по трудовому праву¹. Что касается коллективного и трудового договора, то в них могут быть предусмотрены и иные гарантии, однако во всех случаях они не должны быть ниже тех, которые определены трудовым законодательством и соглашениями (генеральным, отраслевым, региональным)². Так, например, на локальном уровне могут предусматриваться предоставление работникам бесплатных обедов, бесплатной форменной одежды и обуви, компенсация расходов по проезду к месту работы и обратно, предоставление бесплатной путевки в санаторий, предоставление абонементов на посещение культурно-массовых и спортивных мероприятий и др.

Относительно *способов*, с помощью которых осуществляется правовое регулирование гарантий, большинство специалистов сходятся во взглядах в том, что их использование приводит к реализации гарантий в двух *формах*: *денежной* (гарантийные выплаты и гарантийные доплаты), которая носит материальный характер, и *неденежной*³ (гарантии организационного характера)⁴.

Гарантии организационного характера (в неденежных формах) представляют собой следующие способы осуществления социально-трудовых прав работников: освобождение работника от работы в установленных законом случаях; сохранение места работы во время болезни, при командировках, при осуществлении государственных или общественных обязанностей; предоставление другой работы; восстановление на работе по решению соответствующих органов; преимущества при реализации определенных прав; установление определенного порядка увольнения работников по инициативе работодателя; продолжение трудовых отношений при смене собственника.

Гарантии материального характера (в денежных формах) носят преимущественный характер и подразделяются на *гарантийные выплаты* и *гарантийные доплаты*.

Их общая цель — недопущение снижения заработной платы работника, т. е. сохранение за работником среднемесячной заработной платы (полностью либо частично) за те периоды, когда работник фактически

¹ См.: Мачульская Е. Е. Указ. соч. С. 344.

² См.: Смирнов О. В. Трудовое право России: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М., 2005. С. 381.

³ Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. М., 2011. С. 324; Мачульская Е. Е. Указ. соч. С. 343; Медведев О. М. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. М., 2011. С. 185; Филиппова М. В. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. М., 2007. С. 334.

⁴ Филиппова М. В. Указ. соч. С. 334.

не исполнял свои трудовые обязанности, отсутствовал на работе по уважительным причинам.

Гарантийные выплаты следует отличать от заработной платы по следующим признакам:

- они не являются вознаграждением за труд;
- не соотносятся с количеством и качеством затраченного живого труда¹;
- выплачиваются работнику при наступлении оснований, указанных в законодательстве, в течение действия трудового договора (как правило) за время, которое должно быть рабочим, но фактически им не оказалось по причинам, не зависящим от работника².

Гарантийные выплаты, в частности, регулируемые нормами разд. VII ТК, могут быть *классифицированы* в зависимости от *условий* их наступления:

- оплата за время исполнения работниками государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК);
- оплата учебных отпусков при совмещении работы с получением образования (ст. 173–174, 176 ТК);
- выходные пособия и сохранение среднего заработка в некоторых случаях прекращения трудового договора (ст. 178 ТК);
- выплата пособия при временной нетрудоспособности работника (ст. 183 ТК);
- страховые выплаты (единовременная и ежемесячная) при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 184 ТК);
- оплата времени прохождения работником медицинского осмотра (ст. 185 ТК);
- выплаты донорам за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК);
- оплата времени прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы работником по направлению работодателя (ст. 187 ТК).

Внутренняя классификация гарантийных выплат также может быть произведена в зависимости от *источника их финансирования*:

- выплаты за счет собственных средств работодателя (например, выходные пособия);
- выплаты за счет средств государственных органов, общественных объединений, которые производятся в случае привлечения ими

¹ Медведев О. М. Указ. соч. М., 2011. С. 185.

² Цыпкина И. С. Гарантийные и компенсационные выплаты: материалы науч.-практ. конференции в области трудового права и права социального обеспечения / отв. ред. К. Н. Гусов. М., 2003. С. 78.

работника к исполнению государственных или общественных обязанностей;

- выплаты, которые осуществляются работодателем изначально из собственных средств, но впоследствии возмещаются из централизованных государственных фондов (например, выплата пособия по временной нетрудоспособности, которое выплачивается за счет средств Фонда социального страхования РФ, за исключением первых трех дней, пропущенных работником по болезни, которые оплачивает сам работодатель).

Гарантийные доплаты предоставляются в случаях, когда заработная плата работника снижается по не зависящим от него причинам. К их числу относятся доплаты до среднего заработка или до установленной в законе его части в случаях невыполнения норм труда.

К **гарантийным доплатам**, например, относятся следующие:

- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением у данного работодателя, когда за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК);
- при переводе на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, по их заявлению с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы (ст. 254 ТК);
- доплата работодателем за счет собственных средств работникам в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы (ст. 271 ТК);
- доплата женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, при 36-часовой рабочей неделе, установленной в соответствии с коллективным договором или трудовым договором до заработной платы, установленной в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК).

Таким образом, исследование таких юридических значимых вопросов в отношении гарантий, как цель предоставления, формы, условия предоставления, источники финансирования, позволило сформулировать следующее определение данной категории.

Гарантии — это используемые при наступлении соответствующих условий, закрепленных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также в актах социального партнерства, локальных нормативных актах и трудовом договоре, *способы* правового регулирования, с помощью которых обеспечивается фактическое осуществление социально-трудовых прав

работников, как в неденежных формах, так и в форме гарантийных доплат или гарантийных выплат, направленных на недопущение снижения заработной платы работника, производимых за счет средств работодателя, а также органов и организаций, в интересах которых работник исполнял государственные или общественные обязанности.

Легальное определение компенсаций приводится в ст. 164 ТК. **Компенсации** — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

Компенсации характеризуются следующими бесспорными признаками:

- 1) имеют собственную цель выплаты — возмещение фактически понесенных работником затрат — и соизмеримы с их суммой;
- 2) предоставляются в форме компенсационных выплат (однако отличных от компенсационных выплат, составляющих понятие заработной платы в соответствии со ст. 129 ТК);
- 3) производятся в ряде случаев в сочетании с гарантийными выплатами (например, при направлении в служебные командировки).

Представители науки трудового права в основном сходятся во взглядах о том, что компенсации имеют форму только денежных выплат (компенсационных выплат). Однако высказано научное мнение о том, что затраты, возмещаемые работнику, могут носить характер как материальных, так и нематериальных затрат, связанных с трудовой и иной предусмотренной законом деятельностью работника, и при этом возмещение затрат может производиться в неденежной (натуральной) форме (предоставление так называемого социального пакета согласно коллективному договору, соглашению, локальным нормативным актам, трудовому договору) в виде бесплатной путевки на санаторно-курортное лечение работнику, помещения для проживания, бесплатных обедов, бесплатного проезда к месту работы и обратно, мобильного телефона¹. Однако следует полагать, что в данном случае имеют место именно гарантии, предоставляемые в неденежной форме.

Можно выделить следующие *виды компенсационных выплат*, регулируемых в нормах разд. VII ТК:

- при направлении работников в служебную командировку и в связи со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера;
- при переезде на работу в другую местность;

¹ *Симонов В. И.* Реализация права на гарантии и компенсации: трудовая правовая аспекты: монография. М., 2013. С. 95–99.

- по вызову следствия, дознания, прокуратуры и суда;
- компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования;
- компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- компенсации при направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование;
- возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

12.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде работника на работу в другую местность

Особенности направления работников в служебные командировки как на территории России, так и на территории иностранных государств устанавливаются постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (в ред. от 29 декабря 2014 г.).

Понятие служебной командировки дается в ст. 166 ТК. Служебная командировка — это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Местом постоянной работы следует считать место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором.

Командировкой признается также поездка работника, направляемого в командировку по решению работодателя в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы.

От служебных командировок следует отличать служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (ст. 166, 168 ТК); перевод работника с его письменного согласия на работу в другое структурное подразделение, если оно было указано в трудовом договоре (ст. 72 ТК); перемещение работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если оно не было указано в трудовом договоре в качестве постоянного места работы (ст. 72 ТК); направление работников для выполнения государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК); направление работников на профессиональное обучение или

дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы (ст. 187 ТК).

Распоряжение работодателя о направлении его в командировку обязательно для работника, и он может отказаться лишь при наличии уважительной причины. Однако некоторые категории работников не могут быть направлены в служебные командировки. Такой запрет содержится в отношении:

- беременных женщин (ст. 259 ТК);
- несовершеннолетних (за исключением несовершеннолетних — творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 с учетом мнения РТК (ст. 268 ТК), а также несовершеннолетних спортсменов (ч. 3 ст. 348));
- работников в период действия ученического договора, которые не могут быть направлены в командировки, не связанные с их ученичеством (ст. 203 ТК);
- инвалидов, если это противоречит их индивидуальной программе реабилитации (ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

Женщины с детьми до трех лет; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет; опекуны детей указанного возраста; а также иные лица, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери; работники, имеющие детей-инвалидов; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, могут направляться в служебные командировки только при соблюдении трех условий:

- 1) с их письменного согласия;
- 2) если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением;
- 3) они должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 259 и 264 ТК, абз. 2 п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Такой отказ не считается дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Распоряжение работодателя о направлении работников в командировку должно быть сделано в письменной форме, как правило, в приказе.

Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения и составляет период времени, длящийся со дня выезда работника в командировку по день приезда из нее.

С 8 января 2015 г. отменены командировочные удостоверения, на основе отметок в которых ранее подтверждался срок пребывания работника в командировке¹. В настоящее время фактический срок пребывания работника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки. А в случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на личном транспорте (легковом автомобиле, мотоцикле) фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из служебной командировки работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы работника, а днем приезда из командировки — дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

При направлении работника в служебную командировку ему предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- сохранение места работы (должности);
- сохранение среднего заработка;

возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Указанные гарантии и компенсации в полном объеме предоставляются и работникам-совместителям (ч. 2 ст. 287 ТК).

Средний заработок за период командировки, а также за дни нахождения работника в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Порядок исчисления среднего заработка определяется согласно ст. 139 ТК, а также Положению об особенностях порядка исчисления

¹ См.: Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. № 1595 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

средней заработной платы, утвержденному постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

При направлении работников в командировки работодатель обязан возмещать работнику следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, — суточные;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Возмещение иных расходов, связанных с командировками, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

Работнику при направлении его в командировку за границу дополнительно возмещаются:

- расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- обязательные консульские и аэродромные сборы;
- сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;
- расходы на оформление обязательной медицинской страховки;
- иные обязательные платежи и сборы.

При направлении работника в командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Устанавливая виды расходов при служебных командировках, законодатель в ст. 168 ТК (в ред. от 2 апреля 2014 г.) определяет три случая правового регулирования порядка и размеров возмещения расходов в связи со служебными командировками.

По общему правилу порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (например, положением о служебных командировках), если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами (ч. 4 ст. 168 ТК), и могут отличаться для разных категорий работников¹. Размер возмещения определяет-

¹ См.: Письмо Роструда от 4 марта 2013 г. № 164-6-1.

ся исходя из финансовых возможностей организации, и работодатель вправе своим локальным нормативным актом предусмотреть дифференцированный размер данных расходов для работников, занимающих различные должности¹.

Второй случай касается определения порядка и размеров возмещения командировочных расходов работникам федеральных государственных органов, государственных внебюджетных фондов РФ и федеральных государственных учреждений. Они определяются нормативными правовыми актами Правительства РФ (ч. 2 ст. 168 ТК).

Третий случай касается определения порядка и размеров возмещения командировочных расходов работникам государственных органов субъектов РФ, государственных учреждений субъектов РФ, органов местного самоуправления, а также работникам муниципальных учреждений. Они определяются в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ч. 3 ст. 168 ТК).

Общие правила определения расходов определены в постановлении Правительства РФ № 749 от 13 октября 2008 г.

Расходы по проезду к месту командировки на территории России и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают:

- расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов, подтверждающих эти расходы (наличии билетов);
- оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

В аналогичном порядке определяются расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств.

Расходы по найму и бронированию жилого помещения на территории России возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение). В случае вынужденной остановки в пути работнику также должны быть возмещены расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами. При направлении работников в командировки на территории иностранных государств расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, также подлежат возмещению.

После возвращения из служебной командировки на основании полученных от работника документов работодатель обязан возместить ему

¹ См.: Письмо Минтруда России от 14 февраля 2013 г. № 14-2-291.

все расходы, понесенные в связи с поездкой. Если по итогам проверки представленных работником подтверждающих документов выяснится, что израсходована большая сумма, чем было выдано работнику, ему должен быть возвращен перерасход. Неизрасходованные суммы он обязан вернуть работодателю.

Суточные возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути.

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации при предоставлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

Однако суточные не выплачиваются при командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства. При этом вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха. И если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации все-таки остается в месте командирования, то ему возмещаются расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов работнику.

За время нахождения в пути работника, направляемого в командировку за границу, суточные выплачиваются:

- а) при проезде по территории Российской Федерации — в порядке и размерах, которые предусмотрены для командировок в пределах территории России;
- б) при проезде по территории иностранного государства — в порядке и размерах, которые предусмотрены для командировок на территории иностранных государств.

Согласно п. 25 Положения о служебных командировках, в случае болезни командированного работника, подтвержденной листком нетрудоспособности по установленной форме (приказ Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 347н), работодатель обязан:

- выплатить пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ;
- возместить расходы на наем жилого помещения (см. о возмещении расходов на наем помещения), если работник не находился на стационарном лечении;
- выплатить суточные (см. о выплате суточных) за все время, пока работник по состоянию здоровья не может приступить к выпол-

нению служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение трех рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы;
- приложить к авансовому отчету:
 - документы о найме жилого помещения;
 - документы о фактических расходах по проезду (включая оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера (их общий перечень работодатель устанавливает в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте), работодатель обязан возмещать следующие расходы, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения этих расходов устанавливаются в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте или в трудовом договоре.

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность осуществляется в следующем порядке.

Переезд на работу в другую местность возможен, в частности, в следующих случаях:

- при переводе работника с его согласия к другому работодателю, расположенному в другой местности;
- при переводе работодателя, у которого трудится работник, в другую местность;
- при заключении трудового договора с работодателем, расположенным в другой местности.

Под другой местностью, согласно п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Законодательство гарантирует работнику возмещение следующих видов расходов в этих случаях:

- по переезду как работника, так и членов его семьи;
- провозу имущества (за исключением тех случаев, когда работодатель предоставляет ему соответствующие средства передвижения);
- обустройству на новом месте жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов определяются коллективным договором или локальным нормативным актом либо по соглашению сторон трудового договора. Это соглашение достигается до переезда работника и оформляется в письменной форме.

В то же время ТК (ст. 169 в ред. от 2 апреля 2014 г.) устанавливает особенности правового регулирования порядка и размеров возмещения расходов для определенных категорий работников.

Если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

Расходы по переезду членов семьи работника и по провозу их имущества, а также по обустройству их на новом месте жительства возмещаются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

- если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;
- если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока — до истечения одного года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора.

Работник, который не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом понесенных расходов по переезду его и членов его семьи, а также по провозу имущества.

Для работодателей, не относящихся к бюджетной сфере и государственным внебюджетным фондам, размеры возмещаемых расходов не установлены. Они определяются коллективным договором, локальными нормативными актами или соглашением сторон трудового договора. Поэтому размеры возмещаемых расходов, указанные в постановлении Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 187, не могут рассматриваться как минимальная величина. В соглашении работника и работодателя

может быть назван любой размер, являющийся результатом договоренности сторон¹.

Соглашением сторон трудового договора могут быть предусмотрены и иные меры, обеспечивающие переезд работника и обустройство на новом месте.

12.3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей

Глава 25 ТК посвящена гарантиям и компенсациям работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Она состоит из трех статей, содержащих в основном нормы отсылочного характера.

В соответствии с ч. 2 ст. 165 и ст. 170 ТК работник, исполняющий государственные или общественные обязанности, освобождается работодателем от основной работы на весь период исполнения им указанных обязанностей с сохранением за работником места работы (должности). Государственный орган или общественное объединение выплачивает привлеченному для исполнения государственных или общественных обязанностей работнику компенсации. Размер и условия выплаты компенсаций определяются ТК, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения. Важно отметить, что гарантии и компенсации в рассматриваемом случае предоставляются работнику при условии исполнения им государственных или общественных обязанностей в рабочее время. Работодатель не может сослаться на невозможность освобождения работника от основной работы по производственным причинам.

Перечень государственных или общественных обязанностей в ТК отсутствует. Часть 1 ст. 170 ТК указывает лишь на то, что государственные или общественные обязанности, которые должны осуществляться в рабочее время, определяются ТК и иными федеральными законами. В частности, к ним относятся обязанности присяжных заседателей, доноров, членов избирательных комиссий (ч. 2 ст. 165 ТК), а также:

- участие зарегистрированного кандидата в выборах в представительные органы государственной власти;
- осуществление функций арбитражных заседателей;
- явка в качестве потерпевшего, свидетеля, эксперта, специалиста, переводчика, понятого в органы дознания, к следователю, прокурору, в налоговый орган, к должностному лицу, в производстве

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. 2014.

которого находится дело об административном правонарушении, или в суд;

- выполнение воинских обязанностей;
- другие, предусмотренные федеральными законами.

Рассмотрим некоторые государственные и общественные обязанности. *Участие присяжных заседателей* в осуществлении правосудия является гражданским долгом. За время участия в осуществлении правосудия им выплачивается вознаграждение из федерального бюджета¹. Размер компенсационного вознаграждения присяжного заседателя составляет одну вторую части должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия присяжного заседателя в осуществлении правосудия, но не менее его среднего заработка по месту его основной работы за такой период. Кроме этого, суд возмещает присяжному заседателю командировочные расходы, транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно. Возмещение указанных расходов осуществляется в порядке и размере, установленных законодательством для судей данного суда. Предусмотрены также гарантии не в денежной форме. Увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются. Время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия учитывается при исчислении всех видов трудового стажа².

Согласно ст. 95 ГПК, работающим гражданам, вызываемым в суд в качестве свидетеля, выплачивается денежная компенсация исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля и их среднего заработка. Им также возмещаются расходы, связанные с их явкой в суд: на проезд, на наем жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные)³.

В соответствии со ст. 107 АПК за работающими гражданами, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой их в суд, а также возмещаются понесенные ими расходы (на проезд, на наем жилого помещения и суточные).

¹ Статья 8 Федерального конституционного закона от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // Российская газета. № 3. 06.01.1997.

² Статья 11 Федерального закона от 20 августа 2004 г. № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» // Российская газета. № 182. 25.08.2004.

³ Порядок возмещения таких расходов определен Положением о возмещении процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением гражданского дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного Суда Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2012 г. № 1240 // Российская газета. № 283. 07.12.2012

В соответствии со ст. 131 УПК работающему и имеющему постоянную заработную плату свидетелю возмещается недополученная им заработная плата за время, затраченное им в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд, а также расходы, связанных с явкой к месту производства процессуальных действий и проживанием (на проезд, наем жилого помещения и суточные). Возмещение недополученной заработной платы производится исходя из фактических затрат времени на исполнение обязанностей свидетеля и его среднего дневного заработка¹ за счет средств осужденных или федерального бюджета. Из этих же источников компенсируются указанные расходы.

За работниками, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, сохраняется за время их отсутствия на работе в связи с явкой в налоговый орган заработная плата по основному месту работы и расходы, связанные с явкой (ст. 131 НК)². Возмещение указанных затрат осуществляется из средств федерального бюджета в пределах средств, выделяемых налоговому органу.

Свидетелю, вызванному в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, возмещаются расходы, понесенные им в связи с явкой (ст. 25.14 КоАП)³, за счет средств, предусмотренных на указанные цели судам и органам, осуществляющим производство по делам об административных правонарушениях.

Таким образом, во всех рассмотренных случаях вызова свидетеля ему компенсируются расходы на проезд, на наем жилого помещения и суточные. В некоторых случаях заработная плата за время исполнения обязанностей свидетеля сохраняется по месту постоянной работы (ст. 107 АПК и ст. 131 НК), в других — не сохраняется (ст. 25.14 КоАП), в третьих — выплачивается денежная компенсация исходя из размера среднего дневного заработка и фактически затраченного на исполнение обязанностей свидетеля времени (ст. 95 ГПК и ст. 131 УПК).

Существуют *гарантии, связанные с реализацией избирательного права граждан*. Так, например, зарегистрированного кандидата в депутаты Государственной Думы РФ его работодатель обязан освободить от работы в любой день и на любое время со дня регистрации и до дня официального опубликования результатов выборов депутатов Государственной Думы по заявлению кандидата. Кроме того, кандидат не может быть уволен

¹ Пункт 32 указанного Положения.

² Порядок возмещения расходов в данном случае определен постановлением Правительства РФ от 16 марта 1999 г. № 298 // Российская газета. № 59. 30.03.1999.

³ Порядок возмещения расходов в данном случае определен постановлением Правительства РФ от 4 марта 2003 г. № 140 // Российская газета. № 47. 13.03.2003.

с работы по инициативе работодателя или без его согласия переведен на другую работу, в том числе на работу в другую местность, а также направлен в командировку, призван на военную службу, военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу. Период участия зарегистрированного кандидата в выборах депутатов Государственной Думы засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до его регистрации кандидатом¹.

Статья 172 ТК устанавливает, что *гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления*, устанавливаются федеральными законами и законами субъектов, регулируемыми статус и порядок деятельности указанных лиц. Например, ст. 25 Федерального закона от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»² предусматривает, что срок полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. После прекращения полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы, если до избрания (назначения) они работали по трудовому договору, им предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с их согласия в другой организации.

К государственным обязанностям относятся *военные обязанности*. Для работников, выполняющих военные обязанности, также предусмотрен ряд гарантий. Например, согласно ст. 6 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»³, работники, призванные на военные сборы, освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы. Им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно, а также командировочные расходы (возмещение осуществляется за счет средств федерального бюджета). Из федерального бюджета компенсируются также затраты работодателя на выплату среднего заработка работнику, призванному на военные сборы.

Важно помнить, что если исполнение работником государственных обязанностей приходится на время его ежегодного оплачиваемого от-

¹ Статья 54 Федерального закона от 22 февраля 2014 г. № 20-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» // Российская газета. № 45. 26.02.2014.

² Российская газета. № 88. 12.05.1994.

³ Российская газета. № 63–64. 02.04.1998.

пуска, то указанный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника (ст. 124 ТК). Данное правило не распространяется на исполнение работником общественных обязанностей.

ТК содержит *гарантии работникам, которые избраны в профсоюзные органы и не освобождены от исполнения своих трудовых обязанностей*. Целью гарантий является обеспечение таким работникам возможности продолжать работу и одновременно с ней осуществлять профсоюзную деятельность, а также обеспечение независимости указанных работников при ведении профсоюзной работы от воли работодателя. В частности, ч. 14 ст. 374 ТК предусматривает гарантии работникам, входящим в состав *выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы*. Данная категория работников освобождается от своей основной работы для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов. Освобождение от основной работы возможно и на время краткосрочной профсоюзной учебы, если оно предусмотрено коллективным договором. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Частями 1–13 ст. 374 ТК установлены *гарантии при увольнении по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), которые не освобождены от основной работы*. Статья 376 ТК распространяет порядок увольнения, установленный ч. 1–13 ст. 374 ТК, на бывших руководителей (их заместителей) выборного органа первичной профсоюзной организации при их увольнении по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК в течение двух лет после окончания срока их полномочий. Существуют также *гарантии освобожденным профсоюзным работникам*. В частности, после окончания срока полномочий избранного на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации и освобожденного от работы работника ему предоставляется прежняя работа, а при ее отсутствии — с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя (ст. 375 ТК).

Части 2 и 3 ст. 171 ТК предусматривают *гарантии для членов комиссии по трудовым спорам*. Они освобождаются от работы для участия в деятельности КТС. На это время за ними сохраняется средний заработок, а порядок увольнения таких работников осуществляется с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 373 ТК, т. е. с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук

Работникам, которые совмещают работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, гл. 26 ТК предусмотрен ряд гарантий и компенсаций. Данная глава претерпела существенные изменения, которые были внесены в нее Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ и вызваны принятием нового Закона об образовании¹. Виды, объем гарантий и компенсаций, которые предоставляются работникам в соответствии с данной главой, зависят от следующих условий:

- от уровня получаемого образования (общее образование, среднее общее образование; среднее профессиональное образование; высшее образование: бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка кадров высшей квалификации);
- от формы обучения (заочная, очно-заочная, очная);
- от наличия или отсутствия государственной аккредитации образовательных программ;
- от успешного освоения образовательных программ (под успешным освоением понимается отсутствие академической задолженности за предыдущий период, выполнение всех работ, предусмотренных учебным планом).

Гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 26 ТК, предоставляются тем работникам, которые осваивают образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию (за исключением программ высшего образования — подготовки кадров высшей квалификации, поскольку ТК не содержит требования о наличии государственной аккредитации программ в данном случае). Если государственная аккредитация образовательных программ отсутствует, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, устанавливаются коллективным или трудовым договором. Если работник получает образование в нескольких образовательных организациях, то гарантии и компенсации в связи с совмещением им работы и учебы предоставляются ему только в связи с получением образования в одной из них по выбору работника. Приказом Минобрнауки РФ утверждена форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования². По общему правилу гарантии и компенсации, предусмотренные гл. 26

¹ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. № 303. 31.12.2012.

² Форма справки-вызова, утвержденная приказом Минобрнауки РФ 19 декабря 2013 г. № 1368 // Российская газета. № 34. 14.02.2014.

ТК, предоставляются работнику при получении им образования соответствующего уровня *впервые*. Однако в случае направления работодателем работника для получения профессионального образования того уровня, что уже имеется у работника, в соответствии с письменным трудовым договором или ученическим договором указанные гарантии и компенсации могут также предоставляться работнику. Важно отметить, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются им только по основному месту работы (ч. 1 ст. 287 ТК).

Значительный интерес представляют *гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования*. Они отличаются в зависимости от того, какие программы высшего образования осваивает работник: программы бакалавриата, специалитета, магистратуры (ст. 173 ТК) или программы подготовки в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры-стажировки (ст. 173.1 ТК). Федеральным законом от 22 декабря 2014 г. № 443-ФЗ¹ круг лиц, имеющих право на гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173.1 ТК, расширился: в него включены соискатели степени кандидата наук или доктора наук.

Работники, успешно осваивающие имеющие государственную аккредитацию образовательные программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, направленные на обучение работодателем или самостоятельно поступившие, имеют право на предоставление им работодателем дополнительного оплачиваемого отпуска. Продолжительность отпуска зависит от целей его предоставления (для прохождения промежуточной аттестации или для прохождения государственной итоговой аттестации), и она больше продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого на аналогичные цели работникам, осваивающим образовательные программы среднего профессионального образования. Для работников, получающих высшее образование по указанным программам и формам обучения, установлена такая же гарантия, что и для работников, получающих среднее профессиональное образование, — возможность сокращения рабочего времени на период до 10 учебных месяцев перед началом государственной итоговой аттестации и сохранение 50% среднего заработка за освобождение от основной работы. Работникам, получающим высшее образование по указанным программам и заочной форме обучения, работодатель обязан оплачивать один раз в учебном году проезд к месту обучения и обратно. Часть 2 ст. 173 ТК предусматривает обязанность работодателя по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям;
- работникам — слушателям подготовительных отделений для прохождения итоговой аттестации;

¹ Российская газета. № 296. 26.12.2014.

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов, для сдачи итоговых государственных экзаменов.

Статья 173.1 ТК содержит *гарантии и компенсации работникам, которые совмещают работу с получением такого уровня образования, как высшее образование — подготовка кадров высшей квалификации*. Данная статья была введена в ТК федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 185-ФЗ. Работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме, во-первых, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года. Во-вторых, к такому отпуску добавляется время, затрачиваемое на проезд к месту обучения и обратно с сохранением за работником среднего заработка. Указанный проезд оплачивается работодателем. В-третьих, таким работникам предоставляется один свободный от работы день в неделю с его оплатой в размере 50% получаемой заработной платы. В-четвертых, по желанию работника на последнем году обучения работодатель вправе предоставлять ему дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Статья 173.1 ТК предусматривает также гарантии и компенсации работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук. Они имеют право на предоставление им дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка. Порядок предоставления такого отпуска устанавливается Правительством РФ¹. В частности, соискатель уведомляет работодателя о намерении реализовать свое право на предоставление отпуска в письменной форме не позднее чем за один год до предполагаемой даты начала отпуска. Он предоставляет работодателю выписку из решения диссертационного совета о приеме диссертации к защите и заявление о предоставлении отпуска с указанием его продолжительности. Отпуск предоставляется соискателю на основании приказа (распоряжения) работодателя.

Важно отметить, что к дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173–176 ТК, могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска по соглашению между работодателем и работником (ч. 2 ст. 177 ТК).

¹ Постановление Правительства РФ от 5 мая 2014 г. № 409 «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук» // Российская газета. № 106. 14.05.2014.

12.5. Иные виды гарантий и компенсаций

Глава 27 ТК предусматривает гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора¹.

Ряд других гарантий и компенсаций установлены в гл. 28 ТК.

При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, *на другую нижеоплачиваемую работу* у данного работодателя (согласно ст. 73, 224 ТК) за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Главным условием предоставления данной гарантии является наличие медицинского заключения. Срок сохранения среднего заработка зависит от причины данного вида перевода. Днем перевода считается день, указанный в приказе работодателя о переводе работника, днем установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности — день установления данного факта учреждением медико-социальной экспертизы, а днем выздоровления работника — день, с которого работник должен приступить к работе в соответствии с медицинским заключением. В некоторых отраслевых соглашениях может устанавливаться более высокий уровень гарантий (например, более продолжительный срок, в течение которого за работником сохраняется средний заработок по прежней работе).

В случаях временной нетрудоспособности работнику сохраняется место работы и выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ. Законом определены категории получателей пособия, условия, продолжительность и порядок определения размера данного страхового пособия. Отношения по выплате данного пособия, которое по трудовому праву является гарантией, реализуются через систему обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. В соответствии с ч. 1 ст. 5 Закона обеспечение застрахованных лиц (всех без исключения работников) пособием по временной нетрудоспособности осуществляется в следующих пяти случаях:

- 1) утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, в том числе в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности или осуществлением экстракорпорального оплодотворения;
- 2) необходимости осуществления ухода за больным членом семьи;

¹ См. об этом в гл. 7 данного учебника.

3) карантина застрахованного лица, а также карантина ребенка в возрасте до семи лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;

4) осуществления протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;

5) долечивания в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории РФ, непосредственно после стационарного лечения.

Пособие по общему правилу во всех случаях, за исключением ухода за больным ребенком, выплачивается в процентном отношении к среднемесячному заработку работника и зависит от продолжительности страхового стажа работника, определяемого в порядке ст. 16 данного Закона: при страховом стаже от восьми лет и более пособие назначается в размере 100% среднего заработка; при страховом стаже от пяти до восьми лет — 80% среднего заработка; при страховом стаже от шести месяцев до пяти лет — 60% среднего заработка; при страховом стаже менее шести месяцев — в размере установленного законом МРОТ за полный календарный месяц, а в районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, — в размере, не превышающем МРОТ с учетом этих коэффициентов.

Исключением из общего правила является случай, когда пособие выплачивается в связи с заболеванием или травмой, наступившими в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору независимо от причины увольнения. Размер пособия в этом случае составляет 60% среднего заработка застрахованного лица.

Во всех случаях средний заработок, из которого исчисляется пособие, рассчитывается за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в каждом из которых заработная плата работника берется с учетом установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов в ФСС России на каждое физическое лицо. В связи с этим фактически существует ограничение размера пособия по временной нетрудоспособности за месяц.

Для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности застрахованное лицо должно представить листок нетрудоспособности, форма и порядок выдачи которого установлены приказом Минздравсоцразвития России от 29 июня 2011 г. № 624н «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности» и приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 347н «Об утверждении формы бланка листка нетрудоспособности».

Финансирование расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности осуществляется за счет средств Фонда социального страхования РФ и средств работодателя, который выплачивает пособие за счет собственных средств только в одном случае — наступления

нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы — за первые три дня, пропущенные по болезни.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Данный вид гарантий и компенсаций определяются в федеральном законе «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ, согласно ст. 8 которого обеспечение по страхованию предоставляется в виде:

1) пособия по временной нетрудоспособности, которое выплачивается за весь период лечения застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% среднего заработка, исчисленного из среднего заработка пострадавшего, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, однако без ограничения какой-либо предельной величиной, как в случае с выплатой пособия по временной нетрудоспособности;

2) единовременной страховой выплаты работнику либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти, круг которых определен в Законе № 125-ФЗ. Размер этой выплаты определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, которая устанавливается учреждением МСЭ исходя из суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования РФ на соответствующий финансовый год. В случае смерти застрахованного размер единовременной страховой выплаты составляет 1 млн руб.;

3) ежемесячной страховой выплаты работнику либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти, круг которых определен в Законе № 125-ФЗ. Размер данной выплаты определяется как доля среднемесячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты трудоспособности. В составе заработка учитываются все виды выплат и иных вознаграждений работнику, на которые начислялись страховые взносы;

4) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией работника при наличии прямых последствий страхового случая (в частности, на лечение работника, приобретение лекарственных препаратов, специальный медицинский и бытовой уход и др.).

Страховщиком по данному виду страхования является Фонд социального страхования РФ.

На время прохождения медицинского осмотра работникам, обязанным в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такие медосмотры,

предоставляются следующие гарантии — сохраняется место работы и средний заработок.

Обязанность для некоторых категорий работников проходить медосмотры (предварительные, периодические, внеочередные, психиатрические освидетельствования) за счет средств работодателя установлена в ст. 69, 213, 266 ТК и иными федеральными законами. В частности, к таким работникам относятся:

- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах);
- работники, занятые на работах с движением транспорта;
- работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли;
- работники водопроводных сооружений;
- работники медицинских организаций и детских учреждений;
- работники в возрасте до 18 лет.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, должны проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695, в течение которых за ними также должен сохраняться среднемесячный заработок.

Статья 186 ТК содержит *гарантии и компенсации работникам-донорам*. В соответствии с ч. 2 ст. 165 ТК донорство относится к исполнению общественных обязанностей. В день сдачи крови и ее компонентов, в день медицинского осмотра работник-донор освобождается от работы, а после каждого дня сдачи крови и ее компонентов ему предоставляется дополнительный день отдыха. Если в день сдачи крови и ее компонентов работник все же вышел на работу по соглашению с работодателем (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда), то по желанию работника работодатель обязан предоставить ему другой день отдыха. Работник может присоединить дополнительный день отдыха, который ему полагается после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать его в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов. Если работник сдал кровь и ее компоненты в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска либо в выходной или в нерабочий праздничный день, то по его желанию ему предоставляется другой день отдыха. Важной гарантией, имеющей денежную форму, является сохранение за работником-донором среднего заработка за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха. Для подтверждения уважительности отсутствия работника-донора на работе им предоставляется справка определенной

формы¹, свидетельствующая о факте медицинского обследования или о факте медицинского обследования с последующей сдачей крови или ее компонентов.

Статья 187 ТК *гарантирует работнику, направленному работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы. Если работник направляется в другую местность, то работодатель производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. Профессиональное обучение осуществляется по основным программам профессионального обучения — программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих; программам переподготовки рабочих, служащих; программам повышения квалификации рабочих, служащих. Дополнительное профессиональное образование производится по дополнительным профессиональным программам — программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки².*

Компенсационные выплаты за *использование работником личного имущества* производятся в соответствии со ст. 188 ТК, и их размер определяются письменным соглашением работника и работодателя. Использование личного имущества работника осуществляется в интересах работодателя и с его согласия или ведома. Работодатель выплачивает компенсацию за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования, других технических средств и материалов работника. Он также возмещает расходы, связанные с их использованием (приобретение бензина, оплата услуг мобильного оператора, произведенный ремонт и т. д.).

Контрольные вопросы

1. Что представляют собой гарантии и компенсации? Каковы их отличительные признаки? Как они могут быть классифицированы?
2. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, направленным в служебную командировку?
3. Какие расходы подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность?
4. Какие гарантии и компенсации установлены работникам, привлекаемым к исполнению государственных и (или) общественных обязанностей?

¹ Форма 401/у или 402/у, утвержденные приказом Минздрава СССР от 7 августа 1985 г. № 1055 «Об утверждении форм первичной медицинской документации для учреждений службы крови» // Документ опубликован не был.

² Статья 12 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5. Какие гарантии предусмотрены работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей?
6. Существуют ли гарантии членам комиссий по трудовым спорам?
7. Какие гарантии и компенсации установлены работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего, среднего профессионального, основного общего или среднего общего), а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук?
8. Какие гарантии установлены при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу?
9. Какие гарантии и компенсации предоставляются работнику при временной нетрудоспособности и несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании?
10. Какие гарантии и компенсации установлены работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов?
11. Какие гарантии и компенсации установлены работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование?
12. В каком порядке работодатель возмещает работнику расходы, связанные с использованием личного имущества работника?

Рекомендуемая литература

1. *Белянинова Ю. В.* Гарантии, компенсации и льготы работникам. М.: Омега-Л, 2006.
2. *Евдокимов А. А.* Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008.
3. *Каринский С. С.* Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. № 8.
4. *Кучма М. И., Хлыстова Е. А.* Гарантии и компенсации. М.: Профиздат, 1982.
5. *Молодцов М. В.* Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М., 1973.
6. *Саломатин И. Н.* Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013.
7. *Симонов В. И.* Реализация права на гарантии и компенсации: трудово-правовой аспект: монография. М.: ИНФРА-М, 2013.
8. *Скобелкин В. Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М., 1969.

Глава 13

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

*Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения.
Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
Поощрение работников. Дисциплинарный проступок
и дисциплинарная ответственность.*

13.1. Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения

Природа совместного труда лиц, работающих по трудовому договору, предполагает создание эффективного правового режима, в условиях которого должны выполняться трудовые обязанности. Со дня начала работы по трудовому договору работник поступает в распоряжение работодателя и несет обязанность подчиняться его воле в процессе выполнения труда. Выполнение этой обязанности обеспечивается властными полномочиями работодателя по применению санкций за ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей.

Следовательно, трудовая дисциплина — необходимое условие всякого совместного труда, поддержания правопорядка в трудовых отношениях. Кроме того, соблюдение трудовой дисциплины позволяет рационально использовать рабочее время работников, способствует охране их здоровья, а также воспитанию у работников потребности в добросовестном исполнении своих трудовых обязанностей.

Как юридическая категория в сфере трудового права трудовая дисциплина рассматривается в трех аспектах: как принцип трудового права, как самостоятельный институт трудового права и как элемент трудового правоотношения¹.

Содержание трудовой дисциплины как принципа трудового права раскрыто в ст. 2 ТК. Здесь в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений названа обязанность сторон трудового договора

¹ *Абрамова А. А.* Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). М., 1969. С. 9.

соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Как самостоятельный институт особенной части трудового права трудовая дисциплина есть совокупность правил поведения, требуемого от лиц, входящих в состав работников данного работодателя. В этом проявляется объективное свойство трудовой дисциплины. Правовой институт трудовой дисциплины включает в себя нормы:

1) устанавливающие внутренний трудовой распорядок у работодателя, определяющие координацию в общем коллективном труде и субординацию между работниками и работодателем путем закрепления трудовых обязанностей работников и работодателя, правил поведения в процессе труда, определенного режима труда в организации (у работодателя);

2) нормы оценки поведения работников в процессе труда, включающие поощрения за успехи в труде, стимулирующие дисциплинированный труд и трудовые достижения, а также правовые установления, связанные с привлечением к ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

Как элемент трудового правоотношения дисциплина труда (ее субъективное свойство) проявляется:

- в установлении должного поведения конкретных работников в общем труде, в индивидуализации (персонификации) их трудовых обязанностей в связи с заключенным трудовым договором;
- в фактическом поведении сторон трудового правоотношения, охватываемом правовым воздействием, уровнем соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка.

Трудовая дисциплина есть форма общественной связи между людьми, что обуславливает изменение ее содержания, стимулов и методов ее обеспечения с развитием производительных сил и производственных отношений. В настоящее время государство освобождает граждан от обязанности трудиться, запрещает принудительный труд. Поэтому в Конституции РФ обязанности работников в сфере труда, в том числе обязанность соблюдать трудовую дисциплину, не закреплены. Трудовые обязанности возлагаются на работников в силу заключенного трудового договора. Ответственность за их невыполнение работник несет не перед государством, а перед работодателем.

Трудовая дисциплина имеет двусторонний характер, поскольку включает в себя обязанности не только работников, но и работодателя. Так, согласно ч. 1 ст. 189 ТК, *дисциплина труда* — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным

в соответствии с ТК, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Обязанность соблюдать трудовую дисциплину является одной из основных обязанностей работника (ст. 21 ТК). Эта базовая обязанность выражает общее требование должного поведения работника в труде. В ней проявляется отношение работника ко всем другим обязанностям, возникающим в процессе реализации трудового правоотношения, в том числе обязанности надлежащим образом выполнять трудовую функцию в общем коллективном труде; соблюдать установленную меру труда, нормы труда, продолжительность и режим рабочего времени; обеспечивать надлежащее качество работы; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества); соблюдать нормы и правила охраны труда; общие правила поведения в процессе труда; своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя и др.

В то же время работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда. Таким образом, соблюдение дисциплины труда зависит не только от работников, но и от работодателя, прежде всего от выполнения им установленных в ст. 22 ТК своих обязанностей по обеспечению работников оборудованием, инструментами, технической документацией и т. п. Кроме того, работодатель должен обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; своевременно и полно выплачивать заработную плату; обеспечивать бытовые нужды работников.

Правовое регулирование трудовой дисциплины в зависимости от субъектов, его осуществляющих, подразделяется на *централизованное (общегосударственное и отраслевое)* и *децентрализованное (локальное)*. Централизованное регулирование осуществляется в общегосударственном масштабе высшими органами государственной власти применительно ко всем работникам (общегосударственное регулирование) либо к работникам отдельных отраслей экономики (отраслевое регулирование). Локальное регулирование осуществляется на уровне конкретного работодателя и заключается в уточнении, модификации общегосударственных и отраслевых норм применительно к специфике деятельности данного работодателя. Локальными нормативными актами, содержащими правила поведения работников конкретного работодателя, являются правила внутреннего трудового распорядка, положения о персонале, о различных структурных подразделениях организации и т. д.

Укрепление трудовой дисциплины требует усиления трудовой мотивации. Трудовая мотивация — это определяющий фактор включения интересов каждой личности в продуктивную работу независимо от формы собственности и сферы деятельности работодателя. На нее оказывают влияние психологическое и моральное воздействие на участников производственного процесса (метод убеждения), материальное и морально-правовое поощрение, предоставление различных льгот и преимуществ (метод поощрения), а также меры дисциплинарного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины, и меры имущественного характера в виде возмещения ущерба сторонами трудового договора (метод принуждения).

13.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Внутренний трудовой распорядок — это правопорядок в сфере труда, действующий у конкретного работодателя. Как отмечается в научной литературе по трудовому праву, внутренний трудовой распорядок является необходимым условием совместного труда. Он призван урегулировать поведение всех членов коллектива, подчинить их действия единой цели трудового процесса¹. Соблюдение внутреннего трудового распорядка обеспечивает определенную согласованность во взаимоотношениях между работниками и работодателями, а также между самими работниками. Внутренний трудовой распорядок составляет основу дисциплины труда.

Чтобы требования внутреннего трудового распорядка приобрели общеобязательную силу, они нуждаются в правовом закреплении. Следовательно, трудовой распорядок включает в себя систему норм (нормативных актов), регулирующих порядок осуществления трудовой деятельности у определенного работодателя.

Важнейшей правовой формой регулирования совместного труда у конкретного работодателя являются *правила внутреннего трудового распорядка*. Согласно ч. 4 ст. 189 ТК, это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Следует иметь в виду, что, согласно ч. 1 ст. 8 ТК, работодатели (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся инди-

¹ *Абрамова О. В., Никитинский В. И.* Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. М.: Юрид. лит., 1982. С. 32.

видуальными предпринимателями) вправе принимать любые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции. Вместе с тем все локальные нормативные акты работодателей должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективному договору, социально-партнерским соглашениям. Вышесказанное в полной мере относится к правилам внутреннего трудового распорядка.

Перечень вопросов, регулируемых правилами внутреннего трудового распорядка, открыт, и, следовательно, в каждом конкретном случае содержание данного акта определяется на локальном уровне исходя из специфики деятельности соответствующего работодателя. Вместе с тем, исходя из того, что ТК предписывает в ряде случаев те или иные вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений решать на локальном уровне, в том числе и в правилах внутреннего трудового распорядка, можно выделить следующие основные разделы, из которых обычно состоит данный локальный нормативный акт:

- общие положения;
- порядок приема и увольнения работников;
- основные права и обязанности сторон трудового договора;
- рабочее время;
- время отдыха;
- меры поощрения за успехи в труде;
- ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
- иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

В Общих положениях обычно закрепляются цель принятия данных правил, их задачи и сфера действия.

Раздел «Порядок приема и увольнения работников» уточняет соответствующие нормы ТК для данного работодателя. Так, например, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, работник обязан представить документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (поступающий на должность врача — диплом об окончании высшего медицинского учебного заведения; поступающий на работу водителем — удостоверение на право вождения автотранспорта).

В разд. «Основные права и обязанности сторон трудового договора» соответствующие права и обязанности формулируются с учетом положений ст. 21 и 22 ТК применительно к конкретным условиям данного работодателя. Так, например, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждениях обязаны проходить медицинские осмотры (ст. 213 ТК). Эта обязанность

работников должна закрепляться в правилах внутреннего трудового распорядка соответствующих работодателей.

Важнейший круг вопросов, решаемых в правилах внутреннего трудового распорядка (либо в коллективном договоре), — это вопросы, связанные с установлением режима рабочего времени и распорядка рабочего дня (ст. 100 ТК). К ним относятся:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и др.);
- продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

Если работники определенных должностей привлекаются к работе на условиях ненормированного рабочего дня, то перечень таких должностей должен быть установлен на локальном уровне. В правилах внутреннего трудового распорядка следует также определять конкретное время предоставления перерыва в работе для отдыха и питания и его продолжительность. Поскольку на работах, где по условиям производства обеденный перерыв установить нельзя, работникам должна быть обеспечена возможность приема пищи в течение рабочего времени, то перечень таких работ, порядок и место приема пищи должны быть определены в правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК). Здесь же устанавливаются виды работ, на которых работодатель обязан предоставить работникам специальные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, а также продолжительность и порядок предоставления таких перерывов (ст. 109 ТК). Все перечисленные вопросы регламентируются в разд. «Рабочее время».

В разд. «Время отдыха» решается достаточно большой круг вопросов, которые закон предписывает урегулировать на локальном уровне. В частности, в правилах внутреннего трудового распорядка или в коллективном договоре определяется второй выходной день при пятидневной рабочей неделе. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК). Кроме того, в правилах внутреннего трудового распорядка могут быть определены порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, в том числе работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК).

В правилах внутреннего трудового распорядка:

- устанавливаются дополнительные виды поощрений работников за труд (ст. 191 ТК);

- конкретизируется процедура применения мер дисциплинарной ответственности в соответствии с общим порядком их применения, установленным законом;
- определяются дни выплаты работникам заработной платы (ст. 136 ТК);
- решаются другие вопросы, обусловленные спецификой деятельности соответствующего работодателя.

Таким образом, правила внутреннего трудового распорядка являются важнейшим нормативным актом, призванным отразить специфику деятельности работодателя и урегулировать внутренний трудовой распорядок на локальном уровне.

Поскольку данный нормативный акт является локальным, то он должен приниматься в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями. Следовательно, правила внутреннего трудового распорядка не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. В частности, в правилах внутреннего трудового распорядка не может быть предусмотрена более продолжительная, чем в ТК, рабочая неделя либо более широкий, чем в ТК, перечень дисциплинарных взысканий и т. д. Нормы правил внутреннего трудового распорядка, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 ТК).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и являются, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК). При недостижении согласия по проекту правил внутреннего трудового распорядка предусмотрена процедура разрешения возникших разногласий между работодателем и представительным органом работников (ст. 372 ТК). В случае принятия работодателем правил внутреннего трудового распорядка без учета мнения представительного органа работников (либо с нарушением процедуры учета этого мнения) принятые правила внутреннего трудового распорядка не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК).

Работодатель обязан знакомить работников при приеме их на работу с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 68 ТК). Причем такое ознакомление должно быть произведено работодателем еще до подписания трудового договора с работником. Эта норма призвана обеспечить надлежащее информирование

рование принимаемого на работу лица со всеми касающимися его условиями труда у данного работодателя. Кроме того, правила внутреннего трудового распорядка должны быть доступны для ознакомления с ними работников в любое время.

В некоторых отраслях экономики, где нарушения трудовой дисциплины могут привести к тяжелейшим последствиям, для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине (морской, речной, железнодорожный транспорт, атомная энергетика, связь и др.). Указанные уставы и положения предъявляют повышенные требования к работникам, на которых они распространяются.

Большинство уставов и положений о дисциплине распространяется не на всех работников соответствующей отрасли, а лишь на тех, кто выполняет здесь основные работы. На работников, не попадающих под действие уставов (положений), полностью распространяются правила внутреннего трудового распорядка соответствующих работодателей. Кроме того, на работников, к которым применяются уставы (положения), также распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка, за исключением положений, регулируемых данными уставами (положениями). Следовательно, уставы и положения о дисциплине работников, действующие в некоторых отраслях народного хозяйства, не заменяют правил внутреннего трудового распорядка соответствующих организаций, они лишь в определенной степени исключают из сферы действия указанных правил тех работников, на которых распространяется устав (положение). А значит, разработка правил внутреннего трудового распорядка в организациях, где действуют уставы (положения) о дисциплине, не исключается.

Уставы и положения о дисциплине отличаются от правил внутреннего трудового распорядка:

- по особенностям правотворческой процедуры (согласно ч. 5 ст. 189 ТК, все уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами);
- по структуре (уставы имеют три раздела: общие положения, где перечисляются основные обязанности работников и руководителей; поощрения; дисциплинарные взыскания);
- по содержанию (определяется круг лиц, на которых они распространяются, объем дисциплинарной власти различных должностных лиц и др.).

Так, в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. (в ред. от 7 июля 2003 г.), установлено, что в целях обеспечения безопасности движения поездов, маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также во избежание ситуаций, угрожающих жизни и здоровью пассажиров, от работников предприятий, учрежде-

ний, организаций требуются высокая организация в работе и безупречное выполнение трудовых обязанностей. Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств. В связи с этим Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, основываясь на трудовом законодательстве РФ, определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками железнодорожного транспорта и меры дисциплинарного воздействия в случае нарушения таких условий. Положение распространяется на всех работников организаций железнодорожного транспорта независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, за исключением работников, прямо перечисленных в Положении. В частности, оно не распространяется на работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте, медико-санитарных, учебных учреждений и др.

Другой пример нормативного правового акта, устанавливающего специальную дисциплинарную ответственность работников, — Федеральный закон от 8 августа 2011 г. «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии». Данный закон регулирует отношения, связанные с соблюдением повышенных требований дисциплины труда отдельными категориями работников этих организаций, в целях обеспечения безопасности таких производств и объектов. Перечень должностей (профессий) работников эксплуатирующих организаций, в том числе работников, непосредственно обеспечивающих безопасность особо радиационно опасных и ядерно опасных производств и объектов в области использования атомной энергии, утвержден приказом госкорпорации «Росатом» от 18 декабря 2013 г.

Как уже было сказано, положения и уставы о дисциплине являются не локальными нормативными актами, а нормативными правовыми актами. Поэтому работодатель не вправе вносить в них какие-либо изменения. Необходимо также учитывать, что эти нормативные правовые акты имеют особый порядок принятия. В первоначальной редакции ТК было установлено, что уставы и положения о дисциплине утверждаются Правительством РФ в соответствии с федеральными законами. Впоследствии изменениями, внесенными в ч. 5 ст. 189 ТК, было установлено, что уставы и положения о дисциплине устанавливаются федеральными законами. Изменение порядка принятия уставов и положений о дисциплине обусловлено тем, что данные акты предъявляют более высокие требования к дисциплине для определенных категорий работников,

закрепляют разнообразные дисциплинарные санкции к нарушителям трудовой дисциплины, не предусмотренные ТК, а также особую процедуру их применения. А в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом и только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства¹.

13.3. Поощрение работников

Поощрение работников — это публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему трудовому коллективу в связи с достигнутыми успехами в труде.

Как отмечается в юридической литературе, под поощрением нередко понимается любая форма отличия, одобрения успехов лица в различных областях деятельности. В таком широком смысле поощрением можно считать награждение орденом, освещение положительного опыта работы на страницах периодической печати, аплодисменты любимому артисту за прекрасное исполнение и другие знаки отличия. Однако в законодательстве под поощрением понимаются только такие формы отличия граждан за достигнутые успехи в той или иной области деятельности, в которых выражено официальное признание их заслуг².

Публичное признание трудовых заслуг лучших работников повышает их удовлетворенность трудом и тем самым выступает мощным стимулом для дальнейшего эффективного труда. Кроме того, поощрение лучших работников оказывает воздействие и на других членов трудового коллектива, стимулируя последних улучшать результаты своего труда³. Поэтому поощрения за труд выступают важнейшим средством обеспечения трудовой дисциплины.

Основанием для применения мер поощрения является добросовестное исполнение работниками своих трудовых обязанностей. Добросовестным является исполнение трудовых обязанностей в соответствии с требованиями, предъявляемыми к выполнению работы, с соблюдением правил и норм, установленных должностными инструкциями, квалификационными характеристиками работ, инструкциями и требованиями по охране труда и другими документами, регламентирующими трудовую функцию работника, с соблюдением действующих у работодателя пра-

¹ Соответствующая правовая позиция была высказана Верховным Судом РФ при рассмотрении им заявлений по жалобам о признании недействительными некоторых пунктов Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации.

² Молодцов М. В. Поощрения за успехи в труде. М.: Юрид. лит., 1977. С. 4.

³ Абрамова О. В., Никитинский В. И. Указ. соч. С. 55.

вил внутреннего трудового распорядка. О добросовестном исполнении работником своих обязанностей может свидетельствовать наличие у него как конкретного трудового достижения (например, улучшение качества производимой продукции, внедрение новых передовых методов в работу, повышение производительности труда), так и продолжительного стажа безупречной работы.

В уставах и положениях о дисциплине основания для применения мер поощрения уточняются применительно к особенностям условий труда в конкретных отраслях. Так, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, работники железнодорожного транспорта поощряются за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, улучшение качества работы, повышение производительности труда, новаторство, инициативу, обеспечение сохранности перевозимых грузов и багажа, бережное отношение к иному вверенному имуществу, продолжительную и безупречную работу и т. д.

Меры поощрения подразделяются:

- по способу воздействия на работников (моральные и материальные)¹;
- по оформлению и закреплению в правовых актах (правовые и неправовые);
- по сфере действия (общие, применяемые к любым работникам, и специальные);
- по применяющим их органам.

В ст. 191 ТК названы следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Приведенный перечень является примерным. Он может дополняться коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, а также уставами и положениями о дисциплине (ч. 2 ст. 191 ТК).

Так, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ, для работников железнодорожного транспорта применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

¹ Как отмечается в научной литературе, материальные меры поощрения также имеют моральную сторону — публичное признание заслуг работника. См.: *Толкунова В. Н.* Трудовое право: Курс лекций. М., 2002. С. 203.

- присвоение звания лучшего работника по профессии или других званий за успехи в работе с вручением памятного знака и выплатой денежного вознаграждения;
- поощрения, предусмотренные коллективным договором;
- награждение нагрудным знаком «Почетному железнодорожнику».

Во многом аналогичные виды поощрений предусмотрены Уставом о дисциплине работников морского транспорта, утвержденным постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г.

На локальном уровне в коллективных договорах и правилах внутреннего трудового распорядка многих работодателей закрепляются и другие виды поощрений:

- увеличение размеров премий за основные результаты хозяйственной деятельности и вознаграждения за общие итоги деятельности работодателя за год, направление на учебу с выплатой стипендии за счет работодателя;
- выдача денежного пособия к отпуску и др.

Кроме того, работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, могут предоставляться преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. д.).

Право применения мер поощрения принадлежит работодателю. Возможно одновременное применение нескольких мер поощрений. Как правило, на практике таковым выступает сочетание различных мер морального и материального характера (например, объявление благодарности и выдача премии).

Процедура применения мер поощрения в ТК не установлена, а значит, определяется работодателем. Вместе с тем, как отмечается в юридической литературе, для повышения эффективности применяемых поощрений особое значение имеет учет индивидуальных особенностей, интересов, фактических запросов тех работников, трудовые успехи которых предполагается отметить. Кроме того, многие поощренные напрямую связывают высокое стимулирующее значение поощрений с их гласностью и торжественной процедурой вручения¹. Поэтому при применении поощрений следует уделять внимание соразмерности поощрений с достижениями работника, их действительности и обеспечению гласности надлежащей оценки труда данного работника для других членов трудового коллектива. Поощрения должны оформляться приказом работодателя и доводиться до сведения всех работников данного работодателя. В уставах и положениях о дисциплине процедура применения поощрений регламентирована более подробно.

¹ *Абрамова О. В., Никитинский В. И.* Указ. соч. С. 61.

Следует также иметь в виду, что в ТК отсутствует, в отличие от прежнего КЗоТ, норма, запрещающая поощрять работника, имеющего дисциплинарное взыскание, в течение срока действия этого взыскания. Следовательно, решение вопроса о возможности поощрения таких работников теперь зависит от усмотрения работодателя.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к *государственным наградам* (к награждению орденами, медалями, знаками отличия, присвоению почетных званий и др.). Речь идет о ситуациях, когда трудовые успехи работников по своему общественному значению выходят за рамки работодателей, у которых они работают.

Государственные награды РФ — высшая форма поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни, прав граждан и иные заслуги перед государством. Государственными наградами Российской Федерации являются звание Героя Российской Федерации, ордена («За заслуги перед Отечеством», «Дружбы», «Почета» и др.), медали («За заслуги перед Отечеством»); знаки отличия Российской Федерации («За безупречную службу»).

Высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд поощряются установлением почетных званий. Положение о почетных званиях Российской Федерации утверждено Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. (в ред. от 7 сентября 2010 г.). В нем установлено более 50 почетных званий («Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный изобретатель Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки» и др.). Почетные звания присваиваются в целях поощрения за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд. Для получения большинства из них требуется продолжительный стаж работы в соответствующей области — не менее 10 (15) лет.

Установление государственных наград и почетных званий отнесено к исключительному ведению Российской Федерации (п. «с» ст. 71 Конституции РФ). В соответствии с п. «б» ст. 89 Конституции РФ право награждать государственными наградами и присваивать звания Российской Федерации предоставлено Президенту РФ. Порядок возбуждения ходатайств о награждении государственными наградами и представления работников к награждению определяется Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденным Указом Президента РФ от 7 сентября 2010 г.

За достижения в области литературы, искусства, науки, техники, образования присуждаются государственные премии, премии Президента РФ, Правительства РФ. Также формами поощрения за особые заслуги являются награждение почетной грамотой Правительства РФ

и объявление благодарности Правительства РФ. Положение о Почетной грамоте Правительства РФ и благодарности Правительства РФ утверждено постановлением Правительства РФ от 31 января 2009 г. (действует в ред. от 7 декабря 2011 г).

Согласно ст. 66 ТК, сведения о награждениях за успехи в работе заносятся в трудовую книжку работника. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденные постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. (с изменениями от 25 марта 2013 г.), обязывают работодателей вносить в трудовые книжки сведения не только о государственных награждениях, но и обо всех поощрениях работников.

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся (п. 25 Правил).

13.4. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность

13.4.1. Понятие дисциплинарной ответственности

Правомерное поведение в сфере общественной организации труда, трудовая активность работников обеспечиваются не только путем поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, но и путем привлечения к юридической ответственности нарушителей трудовой дисциплины. Важнейшим средством борьбы с неправомерным поведением работников в сфере труда являются меры правового воздействия в виде привлечения нарушителей к дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

Дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности по трудовому праву. Ее принято рассматривать в двух аспектах.

Как *правовое установление* дисциплинарная ответственность включается в состав такого правового института, как дисциплина труда, и означает определенную реакцию государства на правонарушение в сфере трудовых отношений, потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания, указанных в законодательстве.

Другой аспект представляет собой *последствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником* и заключается в применении санкций к нарушителю трудовой дисциплины и их реализации. В этом аспекте дисциплинарная ответственность, называемая ретроспективной, — это обязанность нарушителя ответить за совершенный дисциплинарный проступок и претерпеть неприятные последствия в виде ограничений личного,

организационного или имущественного порядка. Со стороны работодателя реакция на дисциплинарный проступок заключается в истребовании отчета от нарушителя и применении к нему санкций правовых норм трудового права.

Согласно ч. 6 ст. 20 ТК, права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Дисциплинарная ответственность возлагается на работника непосредственно физическим лицом, являющимся работодателем, либо органом управления юридического лица (в основном руководителем организации, обладающим распорядительно-дисциплинарной властью по отношению к работникам, состоящим в трудовом правоотношении с данной организацией). Иные лица обладают таким правом, если это прямо предусмотрено вышеперечисленными актами либо если они специально уполномочены на это в соответствии с ч. 6 ст. 20 ТК.

13.4.2. Основания наступления дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность работников наступает за нарушение трудовой дисциплины, т. е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей. Такое правонарушение, не влекущее уголовной ответственности, именуется дисциплинарным проступком (ч. 1 ст. 192 ТК).

Дисциплинарный проступок, как и любое другое правонарушение, обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Иными словами, основанием привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права является наличие в деянии нарушителя признаков состава дисциплинарного проступка¹.

Субъектом дисциплинарного проступка является лицо, состоящее в трудовом правоотношении с конкретным работодателем и, следовательно, обладающее трудовой правоспособностью. Правоспособ-

¹ А.А. Абрамова отмечает, что понятие состава присуще не только уголовному праву. Им пользуются при необходимости более детального анализа отдельных явлений, предметов, человеческих действий. Поэтому можно говорить о составе дисциплинарного проступка в трудовом праве, административного проступка — в административном праве и т. д. (Абрамова А.А. Указ. соч. С. 49–50.)

ность свидетельствует не только о достижении лицом определенного возраста, но и о наличии у него способности отдавать отчет в своих поступках. Поэтому способность нести личную ответственность за совершенный проступок (деликтоспособность) является составной частью правосубъектности работников наряду с трудовой правоспособностью и наступает одновременно с последней.

В ряде случаев субъектом дисциплинарного проступка является специальный субъект (например, в отдельных отраслях экономики, где дисциплинарная ответственность наступает по уставам и положениям о дисциплине).

Объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения, складывающиеся в процессе совместного труда, регулируемые нормами трудового права, правопорядок у конкретного работодателя.

Объективную сторону дисциплинарного проступка образуют те элементы, которые характеризуют его как определенный акт внешне-го поведения лица. Дисциплинарные проступки, как и другие правонарушения, — это всегда поведение людей, а не мысли и убеждения. Обязательными элементами объективной стороны дисциплинарного проступка являются:

- противоправное деяние (действие или бездействие);
- причинение вреда работодателю;
- наличие причинной связи между противоправным деянием и наступившим вредом.
- Противоправность поведения проявляется в нарушении трудовых обязанностей, возлагаемых на работника трудовым договором, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и пр., и не ограничивается выполнением только трудовой функции. Примером противоправного поведения работников могут быть прогулы, опоздания, появление на работе в нетрезвом состоянии, невыполнение норм труда, участие в незаконной забастовке.
- Поскольку предметом трудового договора являются лишь трудовые обязанности работника, а не его обязанности вообще (т. е. безотносительно к предмету трудового правоотношения), то не составляют дисциплинарного проступка действия, которые хотя и примыкают к трудовому правоотношению, но не вытекают из его содержания, например отказ посещать курсы повышения квалификации. Это не касается тех случаев, когда обучение является необходимым условием выполнения трудовой функции работника, например безопасного осуществления работ, связанных с энергией высокого напряжения, с подземными устройствами и т. п. В этих случаях обучение — условие допуска к таким видам

работ и нормального их осуществления и является обязанностью работника в трудовом правоотношении¹.

В качестве нарушения трудовой дисциплины следует рассматривать и отказ или уклонение от медицинского освидетельствования без уважительных причин тех категорий работников, для которых такое освидетельствование является необходимым условием допуска к работе. Отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке условий труда (например, норм выработки, норм обслуживания) является дисциплинарным проступком.

Отказ работника заключить договор о полной материальной ответственности может рассматриваться как неисполнение трудовых обязанностей в том случае, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Следует иметь в виду, что неисполнение работником требований работодателя является нарушением трудовой дисциплины только в тех случаях, когда такие требования были законны. Так, например, нельзя привлечь к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося выполнять требование работодателя о выходе на работу до окончания отпуска, либо работницу, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, отказавшуюся от поездки в командировку. Не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и приостановка работы в порядке ст. 142 ТК в случае невыплаты работнику заработной платы.

Противоправное поведение работника, не связанное с выполнением трудовых обязанностей, не является нарушением трудовой дисциплины (например, невыполнение общественного поручения).

Обязательным элементом объективной стороны дисциплинарного проступка является причинение неисполнением или ненадлежащим исполнением работником своих трудовых обязанностей вреда организации (работодателю). При этом вредные последствия, наступающие в результате совершения различных дисциплинарных проступков, неоднородны по содержанию. Так, для некоторых дисциплинарных проступков характерен реальный имущественный ущерб (например, при поломке шофером автомобиля работодателя). Это так называемые дисциплинарные проступки *с материальным составом*. При совершении других дисциплинарных проступков вред хотя и менее ощутим, но тоже присутствует (например, при опоздании работника на работу). Такие проступки именуется проступками *с формальным составом*.

¹ Барабаш А. Т. К вопросу о понятии дисциплинарного проступка рабочих и служащих // Правоведение. 1965. № 3. С. 66.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка выражается в виновности нарушителя. Наличие вины является обязательным условием для привлечения к дисциплинарной ответственности. По общему правилу в трудовом праве дисциплинарные проступки не дифференцируются в зависимости от формы вины (умысел, неосторожность).

- Неисполнение работником трудовых обязанностей по независящим от него причинам (например, в связи с недостаточной квалификацией, состоянием здоровья, препятствующим выполнению работы), не является дисциплинарным проступком. В данном случае отсутствует вина работника.

Для дисциплинарного проступка также характерно то, что он, как правило, не является общественно опасным деянием и этим отличается от преступления, влекущего уголовную ответственность, а также то, что он обычно влечет применение мер дисциплинарного или общественного воздействия¹.

Правонарушения, связанные с ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей, могут быть одновременно дисциплинарными и административными проступками. Вместе с тем дисциплинарный проступок отличается от административного правонарушения (проступка):

- *по субъекту* (субъектом дисциплинарного проступка является работник данного работодателя, а субъектом административного — любой гражданин, достигший определенного возраста);
- *по объекту* (объектом дисциплинарного проступка являются общественные отношения, складывающиеся в процессе труда, внутренний трудовой распорядок конкретного работодателя, а административного — общественный порядок (общественная безопасность));
- *по применяемым санкциям* (мерами взыскания при совершении дисциплинарного проступка являются дисциплинарные санкции, содержащиеся в трудовом законодательстве, а не специфические административные санкции, обращенные на личность нарушителя, — лишение специального права, предоставленного данному гражданину (право управления транспортным средством, административный арест, штраф, дисквалификация и др.));
- *по органам, наделенным правом применять санкции* (правом наложения дисциплинарных взысканий обладает работодатель, а санкций при совершении административного проступка — органы или лица, с которыми нарушитель не связан трудовыми отношениями, например органы внутренних дел, органы государственного надзора).

¹ В науке трудового права сложилась точка зрения, согласно которой дисциплинарные проступки признаются, как правило, общественно вредными, а не общественно опасными деяниями. См.: *Абрамова А. А.* Указ. соч. С. 66.

13.4.3. Принципы дисциплинарной ответственности

Дисциплинарная ответственность характеризуется рядом основных черт (принципов), которые отражают суть правовых норм, регулирующих соответствующие отношения. Вопрос о количестве принципов дисциплинарной ответственности и конкретном содержании того или иного принципа в юридической литературе по трудовому праву является достаточно дискуссионным¹.

На наш взгляд, к таковым принципам следует относить:

- принцип законности дисциплинарной ответственности;
- принцип обоснованности и справедливости дисциплинарной ответственности;
- принцип целесообразности дисциплинарной ответственности;
- принцип быстроты наступления дисциплинарной ответственности.

С определенной долей условности также можно выделить принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности, о чем будет сказано ниже.

Законность дисциплинарной ответственности выражается в том, что эта ответственность наступает только за дисциплинарные проступки, т. е. за виновные противоправные деяния. Дисциплинарную ответственность могут применять лишь органы и лица, наделенные соответствующими полномочиями. Ответственность может быть применена только в установленных трудовым законодательством пределах. Так, законодательством установлены исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий; сроки, в течение которых эти взыскания могут быть наложены, а также порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Частью 4 ст. 192 ТК установлено, что не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Кроме того, за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК). Однако если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, допустимо применение к нему нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения.

Обоснованность и справедливость требуют того, чтобы в каждом случае при выборе меры дисциплинарного взыскания учитывались степень вины и тяжесть совершенного проступка, а также наступившие в результате его совершения последствия. В первоначальной редакции ТК,

¹ *Абрамова А. А.* Указ. соч. С. 137; Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002. С. 448; *Полетаев Ю. Н.* Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2002. № 4. С. 14–15.

в отличие от прежнего КЗоТ, не было нормы о том, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Это породило точку зрения о том, что какие-либо обстоятельства и условия совершения дисциплинарного проступка работодателем могут и не учитываться, поскольку законом это не предусмотрено¹. Вместе с тем поскольку дисциплинарная ответственность является одним из видов юридической ответственности, то привлечение к ней должно осуществляться в соответствии с общими принципами юридической ответственности, вытекающими из конституционных норм и общепризнанных принципов и норм международного права. Из этого исходит и судебная практика: если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета его тяжести и обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника, его отношения к труду, он может быть восстановлен на работе (п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г.)).

В настоящее время законодателем данный пробел восполнен: в ст. 192 ТК Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ включена норма о том, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 6 ст. 192 ТК).

Целесообразность предполагает учет в каждом случае свойств личности нарушителя, предшествующей работы и поведения работника, его отношения к труду (т. е. строгую индивидуализацию при выборе меры дисциплинарного взыскания). Кроме того, закон допускает возможность досрочного снятия дисциплинарного взыскания. Так, согласно ст. 194 ТК, дисциплинарное взыскание сохраняет свою силу в течение календарного года со дня его применения (за исключением увольнения). При отсутствии новых дисциплинарных взысканий наложенное на работника взыскание по истечении года автоматически снимается. Вместе с тем работодатель вправе до истечения указанного срока снять взыскание с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя либо представительного органа работников. В каждом конкретном случае вопрос о возможности досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работника должен решаться с позиций целесообразности этого

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Е. Н. Сидоренко. М., 2003. С. 372.

действия. Снятое взыскание не учитывается в дальнейшем, поскольку работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Более того, закон допускает возможность полного освобождения нарушителя трудовой дисциплины от дисциплинарного взыскания, поскольку применение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя.

Принцип *быстроты наступления* дисциплинарной ответственности выражается в установлении сроков наложения дисциплинарных взысканий. Запоздалая реакция работодателя на совершенный проступок снижает эффективность дисциплинарного взыскания. Поэтому ч. 3 ст. 193 ТК установлено, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. В указанный месячный срок не включается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В данные сроки не включается время производства по уголовному делу.

В научной литературе по трудовому праву также выделяется принцип *неотвратимости* дисциплинарной ответственности, который до принятия ТК трактовался как привлечение к ней за совершение любого дисциплинарного проступка или использование администрацией права альтернативы, т. е. права выбора в применении мер дисциплинарного или общественного воздействия к нарушителю трудовой дисциплины¹. После принятия ТК в юридической литературе было высказано мнение о том, что в настоящее время принцип неотвратимости дисциплинарной ответственности проявляется в том, что ни один проступок не должен остаться вне поля зрения работодателя. При этом указывается на необходимость возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения трудовой дисциплины, что само по себе имеет превентивное значение независимо от того, завершается ли дисциплинарное производство стадией реализации дисциплинарной ответственности или же с учетом личности нарушителя и обстоятельств совершения дисциплинарного проступка прекращается до нее².

Вместе с тем в современных условиях сфера проявления принципа неотвратимости дисциплинарной ответственности существенно сужена. В отличие от КЗоТ (ст. 138), ТК не содержит норму, предусматривающую право руководителя организации передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива с последующим применением к нарушителю мер общественного воздействия.

¹ Абрамова А. А. Указ. соч. С. 137.

² Полетаев Ю. Н. Указ. соч. С. 15.

Более того, закреплено, что право применения дисциплинарных взысканий целиком принадлежит работодателю. Следовательно, именно работодатель решает, возбуждать ли в каждом конкретном случае дисциплинарное производство либо это нецелесообразно. Кроме того, даже если дисциплинарное производство и будет возбуждено, то не обязательно завершится применением к нарушителю дисциплинарного взыскания. Работодатель может ограничиться и устной беседой с нарушителем. Поэтому нельзя говорить о неотвратимости дисциплинарной ответственности как обязанности нарушителя ответить за совершенный дисциплинарный проступок и претерпеть определенные неприятные последствия во всех случаях.

Однако следует иметь в виду, что в некоторых случаях право работодателя по собственному усмотрению решить вопрос о том, привлекать или нет нарушителя к дисциплинарной ответственности, ограничено. В этих случаях, следовательно, дисциплинарная ответственность действительно имеет неотвратимый характер, поскольку трудовое законодательство обязывает работодателя наложить в определенных ситуациях дисциплинарное взыскание на то или иное лицо. Так, согласно ст. 195 ТК, по требованию представительного органа работников работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации и их заместителям, если подтвердились факты нарушения ими трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условия коллективного договора, соглашения. Кроме того, в числе основных прав государственных инспекторов труда — право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке (ст. 357 ТК).

13.4.4. Виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания

Трудовое законодательство различает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Общая дисциплинарная ответственность, именуемая иногда дисциплинарной ответственностью по правилам внутреннего трудового распорядка, регулируется ТК. Она распространяется на всех работников, кроме тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность.

В ст. 192 ТК перечислены меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам, недобросовестно выполняющим свои трудовые обязанности. Перечень мер дисциплинарного взыскания включает в себя

замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям. Данный перечень является исчерпывающим и не подлежит расширению. Следовательно, в отличие от мер поощрения дополнительные меры дисциплинарного взыскания (такие, например, как штраф, перевод на нижеоплачиваемую работу) локальными нормативными актами, включая правила внутреннего трудового распорядка, не могут быть установлены.

Меры взыскания вовсе не обязательно должны применяться к нарушителю, неоднократно нарушающему трудовую дисциплину, в той последовательности, в какой они перечислены в ст. 192 ТК. Как уже отмечалось, при выборе меры взыскания работодатель должен в каждом конкретном случае учитывать тяжесть совершенного проступка, его последствия, личность нарушителя и т. д.

Другие виды дисциплинарных взысканий, согласно ч. 2 ст. 192 ТК, могут быть установлены лишь федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине и касаться только определенных категорий работников. В этой связи отметим, что, согласно ст. 6 Трудового кодекса РФ, не только виды дисциплинарных взысканий, но и порядок их применения устанавливаются исключительно федеральными органами государственной власти, а значит, нормотворчество субъектов Российской Федерации по данным вопросам исключено.

Наиболее строгой и крайней мерой воздействия на нарушителей трудовой дисциплины является увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным:

- п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание);
- п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей);
- п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК (принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации);
- п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК (однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей);
- п. 1 ст. 336 ТК (повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения);
- ст. 348.11 ТК (дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом, а именно спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев, а также нарушение

спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации).

К дисциплинарным взысканиям также может относиться увольнение работника по основаниям, предусмотренным:

- п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя);
- п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК (непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя);
- п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы).

Увольнение по любому из вышеуказанных оснований (п. 7, п. 7.1, п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК) рассматривается как привлечение работника к дисциплинарной ответственности при условии, что соответствующие виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Однако указанные в данных пунктах виновные деяния могут быть совершены работником и не по месту работы, а также не в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В таких случаях соответствующее деяние совершается работником вне связи с его трудовыми обязанностями и потому не может рассматриваться как дисциплинарный проступок. Соответственно, и увольнение в таком случае не является мерой дисциплинарной ответственности, работодатель не несет обязанности осуществлять это увольнение в соответствии с установленной процедурой привлечения работника к дисциплинарной ответственности и в установленные ст. 193 ТК для реализации данной процедуры сроки. Вместе с тем, согласно ч. 5 ст. 81 ТК, увольнение работника по рассматриваемым основаниям в случаях, когда соответствующие деяния совершены им вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Как уже было сказано, реализация общей дисциплинарной ответственности осуществляется в соответствии с порядком, регламентированным ТК, который предусматривает целый ряд правовых гарантий для работников в целях недопущения необоснованного привлечения их к ответственности. Процедура наложения дисциплинарного взыскания включает следующие стадии.

1. Выявление дисциплинарного проступка и подготовка дела. На этой стадии работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Затребовав указанное объяснение, работодатель сможет установить в действиях работника вину, правильно оценить ее степень, выявить причины и обстоятельства нарушения трудовой дисциплины, а следовательно, и определить справедливую меру наказания. При этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Если по истечении двух рабочих дней с момента затребования объяснения от работника оно им не предоставлено, составляется соответствующий акт.

Работодатель может применить к работнику дисциплинарное взыскание и в том случае, если до совершения дисциплинарного проступка работник подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

2. Рассмотрение дела и наложение взыскания. На этой стадии в отношении нарушителя избирается мера взыскания, о чем издается соответствующий приказ или распоряжение.

Как уже отмечалось, за каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Нельзя, например, за один и тот же проступок объявить работнику выговор и уволить с работы. Вместе с тем допускается одновременное привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.

3. Исполнение дисциплинарного взыскания. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись составляется соответствующий акт. С уволенными за нарушение трудовой дисциплины производится окончательный расчет.

4. Обжалование взыскания в установленном законом порядке. В соответствии с ч. 7 ст. 193 ТК дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС, суд).

5. Прекращение дисциплинарного дела в связи с окончанием срока действия взыскания, досрочным его снятием за добросовестную работу, отменой незаконно наложенного взыскания соответствующими органами или прекращением трудового правоотношения.

Дисциплинарные взыскания в трудовую книжку не заносятся. Исключение составляет увольнение за нарушение трудовой дисциплины, так как причина увольнения записывается в трудовую книжку в точном

соответствии с формулировкой ТК и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона.

Специальная дисциплинарная ответственность регулируется иными федеральными законами, а также уставами и положениями о дисциплине. Она отличается от общей дисциплинарной ответственности:

- кругом лиц, на которых она распространяется;
- более широким понятием дисциплинарного (служебного) проступка;
- мерами взыскания;
- определением объема дисциплинарной власти различных должностных лиц и порядком применения дисциплинарных взысканий.

Специальную дисциплинарную ответственность несут работники органов прокуратуры, сотрудники таможенных органов, государственные служащие, работники тех отраслей экономики, в которых действуют специальные уставы и положения о дисциплине (работники различных видов транспорта, организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии и др.).

Специальная дисциплинарная ответственность в ряде случаев устанавливается не только за нарушение трудовых обязанностей, но и за нарушения, приравненные к дисциплинарному проступку. Например, на железнодорожном транспорте дисциплинарным проступком признается также виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей (Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта). Дисциплинарная ответственность прокурорских работников наступает не только за неисполнение либо ненадлежащее исполнение своих служебных обязанностей, но и за совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника (Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).

Увольнение с занимаемой должности в соответствии с Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта может налагаться, кроме случаев, предусмотренных законодательством о труде, также за совершение работником грубого нарушения, создавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнению служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров.

Перечень дисциплинарных взысканий, налагаемых на отдельные категории работников (служащих), шире перечня, предусмотренного ст. 192 ТК. Так, Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ, утвержденный постановлением Правительства РФ от

21 сентября 2000 г.¹, устанавливает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыболовецкого флота РФ на срок до трех лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством РФ, увольнение.

Порядок наложения дисциплинарных взысканий имеет свои особенности, учитывающие специфику работы в отдельных отраслях экономики. Так, если дисциплинарное взыскание по общему правилу не может налагаться позднее шести месяцев со дня совершения проступка, то, в частности, по Уставу о дисциплине работников морского транспорта для членов экипажей судов дальнего плавания этот срок увеличен до одного года.

Обжалование дисциплинарных взысканий по уставам и положениям о дисциплине осуществляется в общем порядке в соответствии с действующим законодательством.

Контрольные вопросы

1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы методы ее обеспечения?
2. Что такое внутренний трудовой распорядок и какими нормативными актами он регулируется?
3. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
4. Что понимается под поощрением за труд и какие меры поощрения предусмотрены трудовым законодательством?
5. Что вы понимаете под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву и каковы ее основные черты?
6. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
7. Каковы виды дисциплинарной ответственности и их отличительные признаки?
8. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

Рекомендуемая литература

1. *Абрамова А. А.* Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). М., 1969.
2. *Абрамова О. В., Никитинский В. И.* Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины. М., 1982.
3. *Абрамова О. В.* Совершенствование законодательства о поощрении // Трудовое право. 2006. № 4.

¹ СЗ РФ. 2000. № 40. Ст. 3965.

4. *Барабаш А. Т.* К вопросу о понятии дисциплинарного проступка рабочих и служащих // Правоведение. 1965. № 3.
5. *Молодцов М. В.* Поощрения за отличные успехи в труде. М., 1977.
6. *Пашерстник А. Е.* Дисциплина труда в СССР. М., 1950.
7. *Полетаев Ю. Н.* Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. № 3—4. 2002.
8. *Полетаев Ю. Н., Гусов К. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2011.
9. *Скачкова Г. С.* Роль права в регулировании отношений по моральному стимулированию труда // Сов. гос-во и право. 1986. № 1.
10. *Скобелкин В. Н.* Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990.
11. *Смирнов В. Н.* Понятие правонарушения в сфере трудовых отношений и его виды // Правоведение. 1968. № 2; его же: Дисциплина труда в СССР (социальные и правовые проблемы). Л., 1972; его же: внутренний трудовой распорядок на предприятии. ЛГУ, 1980.
12. *Соболев С. А.* Трудовое законодательство и мотивация поведения человека // Гос-во и право. 1995. № 1.
13. *Сыроватская Л. А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 48—57; ее же: Ответственность по советскому трудовому праву. 1994.
14. *Ухова Л. Д.* Поощрительные процедуры в трудовом праве (понятие и виды) // Трудовое право. 2006. № 6.

Глава 14

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

*Общие положения. Профессиональная подготовка.
Повышение квалификации. Ученический договор.*

14.1. Общие положения

Наличие хорошо организованной системы подготовки (профессионального образования и обучения), переподготовки и повышения квалификации (дополнительного профессионального образования) работников, отвечающей современным требованиям научно-технического прогресса, является необходимым условием достижения высоких результатов во всех отраслях экономики, стабильности трудовых отношений, удовлетворения потребностей личности в самореализации и развитии творческих способностей, обеспечения конституционного права человека на образование.

Российская Федерация должна выполнять обязательства, возложенные на нее Конвенцией МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975). В соответствии с ней Россия разрабатывает и совершенствует системы профессионального образования и профессиональной ориентации. Одной из важнейших национальных задач в данной области является обеспечение непрерывности профессиональной подготовки (обучения) на всех уровнях квалификации.

Правовые основы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников заложены Конституцией РФ, ТК, Законом об образовании и др. Их положения конкретизируются нормативными правовыми актами органов исполнительной власти, прежде всего постановлениями Правительства РФ, приказами Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства образования и науки РФ.

Принята Федеральная целевая программа развития образования на 2011–2015 гг. (постановление Правительства РФ от 7 февраля 2011 г. (в ред. от 27 декабря 2012 г.)), определяющая стратегические цели системы образования и меры ее реализации. На ее основе разрабатываются региональные программы, которые отражают национально-культурные, социально-экономические, экологические, демографические и другие особенности субъектов РФ. Финансирование Программы осуществляется за счет бюджетов всех уровней. Мероприятия Федеральной программы касаются и вопросов совершенствования нормативно-правовой базы.

Законы об образовании действуют во многих субъектах РФ. В соответствии с ними целями профессионального образования являются последовательное повышение профессионального и общеобразовательного уровней, подготовка специалистов высокой квалификации. Их достижение обеспечивается программами среднего и высшего профессионального образования.

Профессиональная подготовка — это процесс обучения навыкам, необходимым для выполнения определенной работы, группы работ.

Переподготовка работников — это процесс получения новых и дополнительных знаний по основной и смежной профессии, специальности или должности.

В ТК и в Законе об образовании *квалификация* определена как уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Характеристика необходимой квалификации содержится в *профессиональном стандарте*.

Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов утверждены постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 (в ред. от 23 сентября 2014 г.). В соответствии с этими Правилами Министерство труда и социальной защиты РФ с учетом мнения РТК устанавливает тождественность наименований должностей, профессий и специальностей, содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах.

Разработка проектов профессиональных стандартов осуществляется на основе утвержденных Минтрудом России Методических рекомендаций, макетов профессиональных стандартов и уровней квалификации. Уровни квалификации определяют требования к умениям и знаниям в зависимости от полномочий и ответственности работника.

Профессиональные стандарты разрабатываются объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями, иными некоммерческими

организациями с участием образовательных организаций профессионального образования и других заинтересованных организаций. Координация разработки профессиональных стандартов возложена на Минтруд.

Утвержденные Минтрудом профессиональные стандарты вносятся в реестр профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты применяются:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- образовательными организациями при разработке профессиональных образовательных программ;
- при разработке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Повышение квалификации — это процесс углубления профессиональных знаний и навыков, успешное завершение которого дает возможность выполнять более сложные работы в пределах определенной профессии, специальности или должности.

Прямая заинтересованность работодателя в квалифицированных кадрах согласуется с правом работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, которое он может реализовать и независимо от воли работодателя. В частности, в большинстве случаев работник самостоятельно выбирает вид и форму профессиональной подготовки, учебное заведение, а работодатель обязан создать условия, необходимые для совмещения работы с обучением, т. е. предоставить ему гарантии, установленные ТК, нормативными актами, соглашениями и трудовым договором (дополнительные (учебные) отпуска, свободные от работы дни, сокращение рабочего времени и т. п.)¹.

Обучение работников организации проводится на основе перспективных планов ее развития с учетом новых направлений деятельности, создания новых рабочих мест и т. п. Условия профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами и ученическими договорами.

Перечень профессий и специальностей, по которым проводится профессиональное обучение на производстве, конкретные формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также виды образовательных учреждений,

¹ См. главу учебника о гарантиях и компенсациях для работников, совмещающих работу с обучением.

где она осуществляется, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

14.2. Профессиональная подготовка

Целью получения профессионального образования является приобретение гражданином определенной квалификации.

Закон об образовании предусматривает следующие виды образования: общее образование, профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование).

В соответствии с Законом об образовании первой ступенью профессионального образования является среднее профессиональное образование (СПО). Ее основной целью является подготовка квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Среднее профессиональное образование может осуществляться с отрывом или без отрыва от работы в образовательных подразделениях организации (работодателя), в учреждениях среднего профессионального образования. Важно отметить, что оно не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

Наличие такого образования позволяет выполнять определенные трудовые функции, работать с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами.

Программы СПО включают теоретическое и производственное обучение, а также производственную практику.

Производственная практика включает в себя следующие этапы: практика по профилю специальности и преддипломная практика. Практика по профилю специальности направлена на формирование у обучающегося общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта. Преддипломная практика направлена на углубление первоначального практического опыта, развитие общих и профессиональных компетенций, проверку готовности к самостоятельной трудовой деятельности, а также на подготовку к выполнению выпускной квалификационной работы в организациях различных организационно-правовых форм.

Учебная и производственная практика проводится в учебных, учебно-производственных мастерских, лабораториях, учебно-опытных хозяйствах, учебных полигонах, учебных базах практики и иных структурных подразделениях образовательной организации либо в организациях в специально оборудованных помещениях на основе гражданско-правовых договоров. Учебная практика проводится мастерами производственного обучения и (или) преподавателями дисциплин профессионального цикла.

В период прохождения производственной практики обучающиеся могут зачисляться на вакантные должности, если работа соответствует требованиям программы производственной практики. В этом случае на них распространяется трудовое законодательство, им выплачивается заработная плата.

По договору с организацией (работодателем) может проводиться ускоренная профессиональная подготовка.

Знания и профессиональные навыки рабочих при присвоении им квалификации должны соответствовать требованиям, установленным в тарифно-квалификационных справочниках. На основании справочников производится тарификация работ, присвоение квалификационных разрядов рабочим, составление программ подготовки и повышения квалификации во всех отраслях экономики, за исключением тех, где применяются уставы и специальные положения.

Освоение профессиональных образовательных программ может иметь несколько ступеней, число которых зависит от требований заказчика (работодателя). Каждая ступень заканчивается обязательной итоговой аттестацией. Лицам, успешно прошедшим курс профессиональной подготовки и аттестацию, учреждение профессионального образования присваивает соответствующую квалификацию по профессии (специальности) и выдает документ установленной формы.

Документ государственного образца об уровне образования выдается по результатам аттестации только теми образовательными учреждениями, которые имеют свидетельство о государственной аккредитации.

Работодатель может направить работников на обучение не только по программам среднего профессионального образования, но и по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения.

К освоению программ бакалавриата или специалитета допускаются только лица, имеющие среднее общее образование. К освоению программ магистратуры допускаются лица, имеющие высшее образование любого уровня.

14.3. Повышение квалификации

В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан направлять работников на профессиональную переподготовку и повышение квалификации. Так, в соответствии со ст. 73 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» медицинские работники обязаны совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях. Согласно ст. 25 Федерального закона от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании

в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности», работники организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), осуществляющие руководство горными и взрывными работами, проходят повышение квалификации не реже чем один раз в пять лет и при необходимости профессиональную переподготовку в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию. Указанные примеры можно продолжить.

В ряде случаев работник вправе требовать прохождения дополнительной профессиональной подготовки за счет средств работодателя. Это происходит при ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК).

Профессиональная переподготовка, обучение вторым профессиям и повышение квалификации проводятся по дополнительным образовательным программам (например, на курсах, в центрах, факультетах, институтах повышения квалификации и др.).

Под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего или должность служащего в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Под *повышением квалификации* рабочих и служащих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего или должность служащего, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или должности служащего без повышения образовательного уровня.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам утвержден приказом Минобрнауки РФ от 1 июля 2013 г. № 499.

Обучение по дополнительной профессиональной программе осуществляется на основе договора об образовании, заключаемого со слушателем и (или) с физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение, либо за счет бюджетных ассигнований как федерального, так и бюджетов субъектов РФ.

Реализация программы повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

В структуре программы повышения квалификации должно быть представлено описание перечня профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Реализация программы профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Программа профессиональной переподготовки разрабатывается организацией на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов.

Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании. Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. При этом минимально допустимый срок освоения программы повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программы профессиональной переподготовки — менее 250 часов.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации и (или) диплом о профессиональной переподготовке.

Дополнительная профессиональная программа может реализовываться полностью или частично в форме *стажировки*.

Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта, в том числе зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации. Кроме того, она направлена на приобретение практических навыков и умений, необходимых для эффективного исполнения должностных обязанностей.

Содержание стажировки определяется с учетом предложений организаций, направляющих специалистов на стажировку, содержание дополнительных профессиональных программ.

Сроки стажировки определяются исходя из целей обучения. Стажировка может носить индивидуальный или групповой характер, предусматривать следующие виды деятельности:

- самостоятельную работу с учебной литературой;
- приобретение профессиональных и организаторских навыков;
- изучение организации и технологии производства, работ;
- непосредственное участие в планировании работы организации;
- работу с технической, нормативной и другой документацией;
- выполнение функциональных обязанностей должностных лиц (в качестве временно исполняющего обязанности или дублера);
- участие в совещаниях, деловых встречах.

По результатам прохождения стажировки слушателю выдается документ о квалификации в зависимости от реализуемой дополнительной профессиональной программы.

При реализации дополнительных профессиональных программ могут использоваться различные образовательные технологии, включая дистанционное и электронное обучение.

14.4. Ученический договор

В 90-е годы прошлого века получила распространение практика договорной подготовки работников. ТК называет такие договоры *ученическими договорами*.

ТК предусматривает два вида ученических договоров:

- работодателя с работником на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы. Такой договор является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством;
- работодателя с лицом, ищущим работу и желающим получить работу в данной организации. В этом случае после успешного завершения обучения между работодателем и указанным лицом заключается трудовой договор. Как правило, в ученическом договоре устанавливается обязанность лица, получившего образование, проработать по трудовому договору с данным работодателем в соответствии с полученной квалификацией в течение определенного срока.

Согласно ст. 198 ТК, ученический договор может заключаться только работодателем — юридическим лицом (организацией). Это означает, что индивидуальные предприниматели таких договоров заключать не могут и должны принимать на работу лиц, уже имеющих необходимую профессию и квалификацию.

Отношения, возникающие в результате заключения ученического договора, непосредственно связаны с трудовыми отношениями, входят в предмет трудового права, регулируются трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Ученический договор с работником данной организации и трудовой договор существуют параллельно, если обучение происходит без отрыва от работы. Если работник освобождается от работы на период обучения, то действие трудового договора приостанавливается.

Ученический договор составляется в письменной форме в двух экземплярах.

Обязательными условиями ученического договора, при отсутствии которых он считается недействительным, являются:

- наименование сторон;

- профессия, специальность, квалификация, приобретаемая учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения;
- обязанность работника пройти обучение и обязанность отработать у работодателя в течение установленного в договоре срока;
- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества.

Другие положения включаются в ученический договор по соглашению сторон и не должны противоречить ТК, коллективному договору и другим локальным актам.

Условие об отработке после обучения может содержаться также в трудовом договоре (ст. 57 ТК) или в соглашении об обучении (ст. 249 ТК). Однако наличие указанного условия не означает автоматического заключения срочного трудового договора. Соглашаясь на данное условие, работник (лицо, ищущее работу) лишь берет на себя обязательство возместить расходы на обучение путем отработки. Срок отработки должен быть разумным, т. е. не нарушать принципа свободы труда. Обязательство об отработке продолжает действовать и после прекращения срока ученичества.

Срок ученического договора должен быть достаточным для овладения профессией, специальностью, квалификацией. Предписания и рекомендации относительно продолжительности обучения закреплены в отраслевых нормативных правовых актах.

Срок действия ученического договора должен быть продлен в случаях, когда обучающийся не может посещать занятия и выполнять учебный план по уважительным причинам (например, в связи с болезнью, привлечением к выполнению государственных или общественных обязанностей и т. д.).

Ученичество организуется в различных формах: индивидуального, бригадного, курсового обучения и др. Конкретная форма зависит от профессии, специальности, квалификации, содержания учебного плана, возможностей ученика и др.

При индивидуальной подготовке учащийся осваивает теоретический курс самостоятельно, а производственное обучение проходит индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего — инструктора производственного обучения на рабочем месте.

При бригадной форме ученичества ученик либо группа учеников включаются в состав бригады, где обучение осуществляется на рабочем месте под руководством одного или нескольких членов бригады — инструкторов производственного обучения, обладающих высокой квалификацией и имеющих достаточный опыт работы.

При курсовой подготовке теоретическое обучение рабочих осуществляется в учебной группе. Производственное обучение рабочих прово-

дится в два этапа. На первом этапе — в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения на специально созданной для этого учебно-материальной базе предприятия, учебного центра, учебно-курсового комбината (пункта) или технической школы. На втором этапе — на рабочих местах предприятия в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения или индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего — инструктора производственного обучения. При отсутствии необходимой учебно-материальной базы допускается в порядке исключения проведение производственного обучения в течение всего периода на рабочих местах предприятия.

Профессиональные умения и навыки обучающиеся должны приобретать и совершенствовать в процессе изготовления продукции или выполнения работ с соблюдением соответствующих требований к их качеству. В этих целях каждому обучаемому с начала производственного обучения выделяется рабочее место, оснащенное необходимым оборудованием, инструментами и материалами.

Максимальная продолжительность времени обучения в течение недели не должна превышать нормы рабочего времени для работников соответствующего возраста, профессии, специальности (ст. 91, 92 ТК). Данная гарантия распространяется на всех учеников независимо от вида ученического договора.

По соглашению с работодателем ученики — работники данной организации могут в период обучения полностью освобождаться от работы или работать в режиме неполного рабочего времени, а также проходить обучение в свободное от работы время.

В период обучения учеников запрещено привлекать к сверхурочным работам, направлять в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

В период ученичества выплачивается стипендия, размер которой не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (ст. 204 ТК).

На работников-учеников в полной мере распространяется трудовое законодательство, а также действие коллективного договора и локальных нормативных актов.

Лицам, успешно прошедшим итоговые испытания (квалификационный экзамен), при приеме на работу после окончания обучения испытательный срок не устанавливается.

Если ученик без уважительных причин не выполнил своих обязательств по ученическому договору (например, не приступил к работе), то он должен возратить работодателю стипендию и возместить другие расходы. При этом неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию не подлежат.

Контрольные вопросы

1. Что такое профессиональная подготовка (образования) работников?
2. Что такое квалификация работника?
3. Какими нормативными правовыми актами регулируется профессиональная подготовка (обучение)?
4. Какими правами и обязанностями обладают работодатели и работники в области профессиональной подготовки (образования)?
5. Какие виды профессиональной подготовки (образования) предусмотрены законодательством?
6. Что такое дополнительное профессиональное образование?
7. Что такое стажировка?
8. Какие условия составляют содержание ученического договора?
9. Как и кем оплачивается ученичество?
10. Каковы основания расторжения ученического договора?

Рекомендуемая литература

1. *Брюхина Е. Р., Новикова Н. В.* Ученический договор с лицом, ищущим работу, как альтернатива трудовому договору с испытательным сроком // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 40–47.
2. *Глебов В. Г.* Ученический договор: монография. М.: Издательская группа «Юрист», 2006.
3. *Карabelleвников Б. Р.* Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 194–199.
4. *Кожевников В. В., Лавров Ю. Б.* Возмещение затрат, связанных с обучением работника: проблемы определения размера // Современное право. 2013. № 7. С. 89–92.
5. *Лушикова М. В., Лушиков А. М.* Курс трудового права: учебник. Т. 2. М., 2004. С. 400–438.
6. Методические рекомендации по организации внутрипроизводственного обучения персонала // Трудовое право. 2004. № 1.
7. *Пресняков М.* Неправомерное заключение трудового договора: основания и последствия // Трудовое право. 2012. № 9. С. 9–31.
8. *Серегина Л. В.* Профессиональное обучение — гарантия содействия трудоустройству // Журнал российского права. 2012. № 2. С. 26–35.
9. *Феофилактов А. С.* Ученический договор: особенности содержания и практика разрешения споров // Трудовое право. 2011. № 4. С. 41–54.

Глава 15

ОХРАНА ТРУДА

Понятие охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Организация охраны труда. Обязанности работодателя и работников в области охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Особые правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

15.1. Понятие охраны труда

Формирование здорового образа жизни граждан имеет большое социальное значение. Неслучайно вопросы сохранения жизни и здоровья наемных работников являются предметом ежегодных докладов МОТ ко Всемирному дню охраны труда, который отмечается 28 апреля.

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ триада объектов защиты граждан в социальном государстве выглядит следующим образом: труд, здоровье и социальные права. Кроме того, ст. 37 Основного закона провозглашает право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В качестве их гарантий Россия в 2010–2013 гг. ратифицировала три конвенции МОТ (№ 187, 174 и 176), посвященные данным проблемам. В Генеральном соглашении на 2014–2016 гг. обеспечение жизни и здоровья работников названо национальным приоритетом страны в целях сохранения человеческого капитала.

Охрана труда — многогранное общественное явление, своеобразие которого проявляется в специфике понятийного аппарата, используемого законодателем. Поэтому разд. X ТК, посвященный охране труда, начинается с таких терминологических понятий, как «условия труда», «вредный и опасный производственный фактор», «рабочее место», «стандарты безопасности труда», «производственный риск» и др.

Принято различать охрану труда в широком и узком смысле. В первом случае это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические,

лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК).

В узком смысле под охраной труда понимаются правовые мероприятия, связанные с созданием и применением норм и правил сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Функциональная направленность норм охраны труда — обеспечение безопасных условий труда.

Основными принципами этого комплексного межотраслевого института являются: 1) приоритет жизни и здоровья работника перед экономическими интересами; 2) предотвращение производственного травматизма и профессиональных заболеваний; 3) социальная защита пострадавших; 4) координация деятельности исполнительных органов государства и представителей работодателей и работников по разработке и реализации правоохранительных мероприятий.

В качестве современных направлений реализации названных принципов названы переход к системе управления профессиональными рисками и экономическая мотивация работодателей по улучшению условий труда¹. Социальная защита осуществляется с помощью таких правовых средств, как компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; возмещение материальных затрат пострадавшему причинителем вреда; реабилитация трудоспособности пострадавших на производстве; социальное страхование профессиональных рисков.

Институт охраны труда является одним из основополагающих и старейших правовых институтов, с которого началась история развития трудового законодательства, а затем и формирование самостоятельной отрасли трудового права. Царские законы, величавшиеся «Высочайше утвержденными мнениями Государственного Совета» и направленные на охрану труда малолетних и женщин, легли в основу фабричного законодательства о труде². Российские кодексы законов о труде (1918, 1922 и 1971) традиционно содержали главы, посвященные охране труда.

Разработчики ныне действующего ТК руководствовались новой концепцией охраны труда, разработанной МОТ и Европейским союзом. При этом регулирование основополагающих начал в данной области по-прежнему остается в руках государства (ч. 1 ст. 6 ТК). В ранг государственных задач возведены выработка основных направлений политики и нормативных требований в области охраны труда, управление охраной труда и проведение экспертиз условий труда (ст. 210, 211, 216, 216.1 ТК).

¹ Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г., утвержденная Указом Президента РФ от 9 октября 2007 г. № 1351 (п. 3).

² См.: высочайше утвержденные мнения Государственного Совета «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» от 1 июня 1882 г. // Полное собрание законов Российской империи. Собр. 3. СПб., 1882–1913. Т. 1. № 931; «О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах» от 3 июня 1885 г. // Там же. Т. 5. № 3015.

Усилено внимание законодателя к отдельным направлениям охраны труда. Например, правила расследования и учета несчастных случаев, ранее регулировавшиеся ведомственными нормативными актами, теперь возведены на законодательный уровень (ст. 227–231 ТК). Реализация ряда статей разд. X («Охрана труда») в ТК отныне невозможна без учета мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). РТК и отраслевые объединения профсоюзов и работодателей являются полноценными участниками процедур разработки проектов правовых актов, содержащих требования охраны труда. Первые в соответствии с постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 дают заключения по этим проектам, а РТК на своих заседаниях их рассматривает. Только после этого соответствующие акты издаются Минтруда России.

Доминантой в вопросах охраны труда законодатель избрал сохранение жизни и здоровья работников. Определяя формы принудительного труда, законодатель уточнил, что работник имеет право отказаться от выполнения работы в связи с *возникновением непосредственной угрозы для его жизни и здоровья* вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ч. 3 ст. 4 ТК).

Охрана труда является также одним из основных признаков трудового правоотношения, поскольку обеспечение работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, включено в легальное определение ядра предмета отрасли трудового права (ст. 15 ТК).

Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, определено в качестве одного из основных принципов регулирования социально-трудовых отношений. Причем данный отраслевой принцип включен в правовые нормы ряда институтов трудового права. Так, запрещено заключение трудового договора с несовершеннолетними на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 265 ТК). Изменения трудового договора поставлены в зависимость от неухудшения состояния здоровья работника (ч. 4 ст. 72.1, 73, 74 ТК).

Особенность охраны труда проявляется и в том, что она является *междисциплинарной категорией*, т. е. интегрированной формой различных отношений, в основе которых используется несамостоятельный труд (служба). Неслучайно в соответствии с ч. 2 ст. 211 ТК государственные нормативные требования охраны труда носят обязательный характер. Стандарты безопасности труда, регламентирующие порядок обучения по охране труда, системы управления охраной труда, выведены из сферы действия закона «О техническом регулировании» от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ и отнесены Федеральным законом от 24 июля 2009 г. № 206-ФЗ к сфере регулирования трудового права. Таким образом, государ-

ственные стандарты, направленные на сохранение жизни, здоровья и работоспособности работников, обязательны для исполнения всеми работодателями независимо от организационно-правовой формы и при осуществлении любых видов деятельности.

15.2. Государственные нормативные требования охраны труда

В соответствии со ст. 209 и 211 ТК государственные нормативные требования охраны труда — это установленные трудовым законодательством правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Требованиям охраны труда придан единый обязательный государственный нормативно-правовой характер. Это означает, что данные требования распространяются на все организации независимо от формы собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности.

К правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- системы стандартов безопасности труда (ССБТ);
- строительные нормы и правила (СНиП);
- санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (СанПиН);
- правила и типовые инструкции по охране труда;
- технические регламенты.

Правовые документы, содержащие требования охраны труда, издаются Минтруда РФ после рассмотрения их проектов на заседании РТК.

Перечень требований по охране труда применительно к их видам определен Положением о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, утвержденным постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160.

Для оказания помощи федеральным органам государственной власти и заинтересованным организациям в подготовке и оформлении данных правовых актов, а также инструкций по охране труда работников постановлением Минтруда РФ от 17 декабря 2002 г. № 80 утверждены Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда.

Срок действия нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны труда, определен в пять лет. Они могут быть продлены не более чем на два срока.

В соответствии со ст. 215 ТК производственные объекты, машины, механизмы и другое производственное оборудование, технологические процессы, средства индивидуальной и коллективной защиты

работников должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

15.3. Организация охраны труда

Различают государственный, региональный, муниципальный и корпоративный (локальный) уровни управления охраной труда.

В соответствии со ст. 216 ТК государственное управление охраной труда осуществляется Правительством непосредственно или по его поручению Минтруда и другими федеральными органами исполнительной власти.

Минтруда в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610, осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере условий и охраны труда. Имея в своем составе Департамент условий и охраны труда (Положение о нем утверждено приказом Минтруда РФ от 25 июля 2012 г. № 31), министерство, в частности, готовит предложения по разработке федеральных целевых и ведомственных программ по улучшению условий и охраны труда, осуществляет контроль за исполнением данных программ, разрабатывает и внедряет механизмы управления профессиональными рисками в системах управления охраной труда.

Эффективность регионального уровня управления охраной труда зависит от нормотворческой и правоприменительной активности органов власти субъектов РФ. Положительный опыт накоплен в Москве. Здесь успешно используют в качестве главных составляющих организационной структуры, во-первых, функцию координации органов государственной власти, работодателей и общественности, а во-вторых, метод производственной демократии.

Статья 17 Закона г. Москвы от 12 марта 2008 г. № 11 «Об охране труда в городе Москве» (с изменениями от 24 июня 2015 г.) предусматривает различные формы общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников в данной области. Так, профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками представительные органы могут создавать собственные инспекции, а также избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

Причем данный региональный закон, подчеркивая авторитетность общественных формирований, предусматривает иную концептуальную модель их участия в мероприятиях по обеспечению охраны труда. Ее суть в том, что соответствующие органы профессиональных союзов Москвы имеют право осуществлять выдачу работодателям представлений, содержащих *обязательные к выполнению* требования об устранении выявленных нарушений прав и законных интересов работников в об-

ласти охраны труда. Напомним, что юридическая сила полномочий профсоюзных надзорных инстанций в соответствии с ТК невелика, поскольку ст. 370 предусматривает всего лишь *обязательность рассмотрения* требований общественных инспекторов труда.

В соответствии с постановлением Правительства Москвы от 10 ноября 2009 г. № 1212-ПП (с изменениями от 3 июля 2015 г.) утверждены положения о системе государственного управления охраной труда и о межведомственной комиссии по охране труда. Последняя является постоянно действующим самостоятельным органом. Ее основная задача — координация деятельности органов исполнительной власти Москвы, территориальных органов государственного надзора и контроля, социального страхования, объединений профсоюзов и работодателей по реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда.

Третий уровень управления охраной труда — самый молодой из рассматриваемых управленческих ступеней, поскольку введен только летом 2011 г. Примером может служить Муниципальная целевая программа улучшения условий и охраны труда на 2011–2016 гг., утвержденная постановлением главы МСУ Тоншаевского района Нижегородской области от 16 мая 2011 № 6. Примечательно, что в данной программе отсутствует финансовая составляющая охранительных мероприятий, которые в основном связаны с оказанием методической помощи работодателям и работникам, их информационным обеспечением, обучением персонала правилам охраны труда.

Четвертый уровень связан с локальным управлением охраной труда. Охрана труда — в основном сфера публичного, а не договорного права. Работодатели неохотно заключают локальные соглашения по охране труда и (или) коллективные договоры, содержащие полновесные разделы, посвященные своим обязательствам в данной области. Возможно, поэтому, не надеясь на эффективность социального партнерства, законодатель установил порой жесткие требования, связанные с безопасностью на производстве.

Анализ законодательства позволяет говорить, что на данной ступени управления прописана острая необходимость выполнения двух базовых предписаний: во-первых, соблюдения работодателем правовых норм, носящих ярко выраженный императивный характер, а во-вторых, участия работников в осуществлении мероприятий, связанных с обеспечением безопасных условий и охраны труда.

Управление охраной труда на производстве возложено на специализированную службу (ст. 217 ТК). Варианты создания службы зависят от количества работников. Если численность превышает 50 человек, то должно быть создано специализированное подразделение или в штатное расписание вводится должность специалиста по охране труда. Если у работодателя трудятся менее 50 человек, то функции данной службы

работодатель или выполняет сам, или поручает соответствующие обязанности другому работнику, или приглашает специалиста по охране труда, заключая с ним гражданско-правовой договор о возмездном оказании услуг.

Состав службы охраны труда определяется работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду. Минтруд РФ постановлением от 8 февраля 2000 г. № 14 утвердил соответствующие Рекомендации, в соответствии с которыми структура службы и численность ее специалистов определяются в зависимости от численности работников, характера условий труда, степени опасности производства и других факторов.

В соответствии с национальным стандартом безопасности труда¹ участие работников является важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации (п. 4.2.1). Статья 218 ТК предусматривает возможность создания комитетов (комиссий) по охране труда. Типовое положение об этом паритетном органе утверждено приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006 г. № 413. Комитет (комиссия) является составной частью системы локального управления охраной труда, а также одной из форм участия работников в управлении организацией. Его работа строится на принципах социального партнерства. Поэтому при разработке локальных положений о комитете (комиссии) следует иметь в виду, что данный орган создается на паритетной основе из представителей работодателя, профсоюзов и иных представителей работников. Комитет может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Члены комитета выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не предусмотрено в коллективном договоре.

15.4. Обязанности работодателя и работников в области охраны труда

Статьи 22 и 212 ТК содержат свод основных обязанностей работодателя в области охраны труда, которые являются базой для разработки коллективных договоров и соглашений, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

Кроме того, эти обязанности дополняются и конкретизируются как ТК (ст. 213, 221, 222 и др.), так и иными законами и правовыми актами. Поэтому следует отметить установление чрезмерно широкого круга обязанностей работодателя в области охраны труда, причем не сгруппированных по ситуациям. К 23 абзацам ст. 212 ТК следует до-

¹ ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования» (введен в действие приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 10 июля 2007 г. № 169-ст).

бавить еще 12 абзацев другой статьи, посвященной правам работника на безопасный труд, которые порождают соответствующие обязанности работодателя (ст. 219). Причем отдельные абзацы названных статей содержат до четырех самостоятельных правомочий.

Такое (порой требующее одномоментного исполнения) количество обязанностей работодателя в данной сфере явно избыточно. Поэтому такая правовая ситуация в области охраны труда на практике нередко приводит к игнорированию требований законодателя. Вместе с тем невыполнение работодателем своих обязанностей может служить основанием, во-первых, для отказа работника от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (ст. 220 и 379 ТК), а во-вторых, для привлечения виновных лиц к ответственности.

Поэтому, исходя из анализа ст. 212 ТК, представляется необходимым выделить три группы основных обязанностей работодателя.

Первую группу составят обязанности, связанные с заключением (изменением) трудового договора. Прежде всего выделим обязанности работодателя, связанные с информированием работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Кроме этого, для всех поступающих и переводимых на другую работу работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, а также организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве. Для лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ должно сопровождаться стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов (ч. 2 ст. 212, ч. 2 и 3 ст. 225 ТК). Работодатель обязан обеспечить социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а в случаях, предусмотренных ст. 213 ТК, организовать проведение за счет собственных средств предварительные и периодические медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования.

Во вторую группу входят обязанности работодателя, посвященные организации работ по обеспечению безопасных условий труда. Отметим обязанности по созданию локальных систем управления охраной труда; установлению режимов труда и отдыха; разработке и утверждению правил и инструкций по охране труда; расследованию и учету несчастных случаев; выполнению предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти и государственного надзора и рассмотрению представлений органов общественного контроля; проведению специальной оценки условий труда.

К третьей группе работодательских обязанностей следует отнести обязанности по обеспечению конституционного права на безопасный труд. Так, работодатель обязан обеспечить безопасность работников

при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов; применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку заболевших в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Обязанности работника в области охраны труда сформулированы в ст. 214 ТК. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Конкретизация этих обязанностей и ознакомление с ними возлагаются на работодателя, который в соответствии со ст. 57 ТК при определении содержания трудового договора в качестве обязательных условий должен установить работнику гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В качестве дополнительных условий в трудовом договоре могут быть предусмотрены виды и условия дополнительного страхования работника, права и обязанности работодателя и работника применительно к специфике работы последнего.

В соответствии с ч. 3 ст. 68 ТК работодатель обязан ознакомить работника с должностными инструкциями, содержащими в числе других обязанностей требования по охране труда, а также с правилами и инструкциями по охране труда, так как они имеют непосредственное отношение к трудовой деятельности работника.

За нарушение обязанностей по охране труда работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, включая увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. Кроме того, в ТК имеется также специальное основание увольнения — за нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК), которое названо (в числе других) как однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Данное нарушение устанавливается комиссией (комитетом) по охране труда или уполномоченными (доверенными) лицами профсоюзов.

В соответствии со ст. 76 ТК работодатель обязан отстранить от работы или не допустить к ней работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда или не прошедшего обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование. Отстранение от работы должно последовать и при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Время отстранения от работы в таких случаях не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

15.5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве

Риск присущ всякому труду. Поэтому в Правилах отнесения видов экономической деятельности к классу профессионального риска, утвержденным постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2005 г. № 713, предусмотрено 32 класса, характеризующих степень риска работ в различных отраслях. К первому классу отнесена издательская деятельность, а к 32-му — угольная промышленность. Страховые тарифы по классам профессионального риска установлены от 0,2% до 8,5% выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованных лиц.

Но независимо от класса риска расследуются все несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

В ходе расследования необходимо прежде всего установить такое юридически значимое обстоятельство, как исполнение пострадавшим трудовых обязанностей или выполнение им какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также осуществление иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

Дополнительными квалифицирующими признаками ст. 227 ТК называется:

а) перечень лиц, несчастные случаи с которыми подлежат расследованию и учету;

б) перечень повреждений здоровья, полученных этими лицами;
в) обстоятельства, при которых данные повреждения здоровья квалифицируются для пострадавших как несчастные случаи на производстве.

Перечень лиц включает четыре основные категории пострадавших. К первой категории относятся работники, выполняющие работу по трудовому договору, в том числе временные и сезонные работники, совместители и надомники. При этом не имеет значения, оформлен трудовой договор надлежащим образом или нет. Вторая категория — это студенты и учащиеся образовательных учреждений, проходящие производственную практику в организациях, а также другие лица, проходящие профобучение или переобучение в соответствии с ученическим договором. Третья категория — лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией как уголовно-исправительного учреждения, так и иных организаций. Четвертая категория включает других лиц, принимающих участие с ведома работодателя в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя без заключения трудового договора.

Перечень повреждений здоровья, полученных пострадавшими и подлежащих расследованию, изложен в ч. 3 ст. 227 ТК. Это следующие увечья или иные телесные повреждения (травмы): тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми; повреждения травматического характера, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций; иные повреждения здоровья, обусловленные однократным воздействием на пострадавшего внешних факторов.

И наконец, перечисленные повреждения здоровья становятся юридически значимыми обстоятельствами, если повлекли за собой:

- необходимость перевода пострадавшего на другую работу;
- временную или стойкую утрату трудоспособности;
- смерть пострадавшего.

При любом несчастном случае на производстве работодатель обязан действовать в соответствии с алгоритмом, установленным ст. 228 ТК: немедленная организация первой помощи пострадавшему, предотвращение развития аварийной ситуации, сохранение (фиксация) обстановки и информирование родственников пострадавшего и соответствующих органов и организаций, организация расследования несчастного случая и оформление необходимых материалов.

Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно должен образовать комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда,

представители работодателя и работников, уполномоченный по охране труда.

Специальные расследования проводятся в отношении групповых несчастных случаев и со смертельным исходом. В состав комиссии дополнительно включаются представители федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, и общероссийского объединения профессиональных союзов.

Сроки расследования несчастного случая зависят от его тяжести: легкие повреждения здоровья расследуются в течение трех дней; тяжелые и со смертельным исходом — в течение 15 дней. В течение одного месяца расследуются те несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю или в результате которых нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу.

В соответствии с ч. 1 ст. 230 ТК по каждому несчастному случаю, повлекшему за собой необходимость перевода пострадавшего на другую работу, потерю им трудоспособности на срок не менее одного дня либо смерть пострадавшего, оформляется акт о несчастном случае на производстве в двух экземплярах. Акт оформляется по форме Н-1. При групповом несчастном случае на производстве акт о несчастном случае на производстве составляется на каждого пострадавшего отдельно.

Акты (форма Н-1) и журналы регистрации несчастных случаев хранятся 45 лет, а материалы расследования профзаболеваний — 75 лет.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев рассматриваются государственными инспекциями труда, решения которых могут быть обжалованы в суде.

15.6. Особые правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью

Глава 41 ТК содержит специальные нормы, обеспечивающие создание безопасных и здоровых условий труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Следует различать правила, установленные для всех женщин, и правила, посвященные беременным женщинам и женщинам, имеющим детей. Первые учитывают физиологические особенности женского организма, а вторые имеют еще и дополнительную цель — охрану здоровья матери и ребенка.

К особым правилам охраны труда женщин относятся следующие.

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Перечень таких запрещенных работ включает более 450 видов и утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162. Несмотря на свое название,

Перечень лишь ограничивает применение женского труда. Возможность использования их труда на этих работах связана с созданием безопасных условий, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, и при положительном заключении Государственной экспертизы условий труда, а также службы госсанэпиднадзора субъекта РФ. Работодатель обязан знакомить женщин с названными документами в письменной форме.

2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Такие нормы утверждены постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 для всех производств: подъем и перемещение тяжестей вручную не более двух раз в час — до 10 кг, а при постоянном подъеме и перемещении — до 7 кг. В эти величины включается тара и упаковка.

3. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК).

Охрана труда женщин в связи с материнством включает следующие меры, позволяющие сочетать труд с материнством.

1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением КЭК и по их заявлению снижаются нормы труда, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК).

2. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью по общему правилу 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (ст. 255 ТК).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК) с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или указанных лиц во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК).

4. Беременных женщин запрещается направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, на такого рода работы допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Данные гарантии распространяются также на матерей и отцов, воспитывающих без супруги (супруга) детей в возрасте до пяти лет, детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, опекунам (попечителям) ребенка, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК).

5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей; для беременных женщин при приеме на работу не устанавливается испытание (ст. 64 и 70 ТК).

Статья 261 ТК предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению и при предоставлении медицинской справки о беременности продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением отдельных случаев увольнений).

6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК). Оплата выходных дней производится в размере среднего заработка работника за счет средств Фонда социального страхования.

Охрана труда несовершеннолетних представляет собой систему специальных трудовых льгот и гарантий для лиц, не достигших 18 лет, пред-

усмотренную гл. 42 ТК. Данная система включает в себя следующие правовые нормы.

1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания). Перечень таких работ утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 и включает более 2 тыс. видов. В частности, запрещена любая подземная работа. До 20 лет запрещены работы с токсическими химикатами, относящимися к химическому оружию.

2. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы нагрузок. Такие нормы утверждены постановлением Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7. Они составляют — не более 3 кг для юношей 14 и 15 лет, 4 кг — для юношей 16 и 17 лет, а для девушек — на 1 кг меньше, если речь идет о подъеме и перемещении груза вручную в течение рабочей смены. Если работы с грузами производятся в течение не более одной третьей смены, то нормы увеличиваются вдвое. Подростки не должны использоваться на погрузочно-разгрузочных работах.

3. Трудовым законодательством установлены особенности трудоустройства и увольнения несовершеннолетних. Заключение трудового договора с лицами, достигшими 14 лет, допускается только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ст. 63 ТК). Не допускается заключение трудового договора с несовершеннолетними на работы, связанные с непосредственным обслуживанием или использованием денежных или товарных ценностей (ст. 244 ТК). Испытание при приеме на работу несовершеннолетним не устанавливается (ст. 70 ТК). Обязательны предварительные медицинские осмотры при приеме на работу и ежегодные до достижения 18 лет (ст. 266 ТК).

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК).

4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Запрещаются разделение отпуска на части, отзыв подростка из отпуска и замена отпуска денежной компенсацией (кроме случаев увольнения).

5. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, спортсменов).

6. Заработная плата несовершеннолетним работникам выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Работодатель может за счет своих средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Нормы выработки для несовершеннолетних работников устанавливаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью регулируется двумя законами: ТК и законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ. При применении норм одного законодательного акта требуется правовая поддержка другого. Например, Кодекс устанавливает сокращенное рабочее время (35 часов в неделю) для инвалидов I и II групп (ст. 92), а норма о сохранении полной оплаты труда при данном виде рабочего времени предусмотрена законом № 181-ФЗ. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 60 календарных дней в году, который работодатель обязан предоставить по письменному заявлению инвалида, регулируется ст. 128 ТК. Но предоставление инвалидам ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней, а также неполного рабочего времени по их просьбе предусмотрено Федеральным законом № 181-ФЗ.

Кодекс устанавливает ограничения при привлечении инвалидов к сверхурочным работам, к работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Выполнение инвалидами таких работ возможно только с их согласия и при отсутствии запрета на подобные работы в медицинском заключении. В соответствии со ст. 224 ТК работодатель обязан создать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Установлены также специальные гарантии трудовой занятости инвалидов. В их число входят:

- квоты при приеме на работу в организации с численностью более 100 человек, которые определяются субъектом РФ от 2% до 4% среднесписочного количества работников;
- возмещение работодателям материальных затрат на оборудование рабочих мест для инвалидов;

- создание профильными министерствами интернет-портала zhit-vmeste.ru, содержащего информацию о специальных вакансиях для инвалидов, а также иные материалы о ходе реализации государственной программы по защите инвалидов «Доступная среда».

Контрольные вопросы

1. Что понимается под охраной труда?
2. Определите государственные нормативные требования охраны труда.
3. Назовите уровни организации охраны труда.
4. В чем заключаются особенности обязанностей работодателя в области охраны труда?
5. Каковы обязанности работников в сфере охраны труда?
6. Назовите основные процедуры расследования несчастных случаев на производстве.
7. Раскройте основные правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

Рекомендуемая литература

1. *Корицунов Ю. Н.* Законодательство РФ об охране труда. Комментарий. М., 2000.
2. *Крапивин О. М., Власов В. И.* Охрана труда. М., 2003.
3. *Кульбовская Н. К.* Государственное управление охраной труда // СПС «КонсультантПлюс».
4. *Кухаренко Д. А., Кухаренко А. Ю.* Охрана труда. Вопросы теории, практика, комментарии современного законодательства. Красноярск, 2000.
5. *Лушников А. М., Лушикова М. В.* Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор): науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2015. 248 с.
6. Охрана труда / сост. А. В. Верховцев. 8-е изд., доп. М., 2002.
7. *Петров А. Я.* Охрана труда — институт современного трудового права России и его совершенствование // СПС «Консультант-Плюс».
8. *Попов Ю. П.* Охрана труда: учеб. пособие. М., 2007.
9. *Хныкин Г. В.* Право на охрану труда и правоприменительная практика // Права человека в современном мире: новые вызовы и трудные решения / отв. ред. Т. А. Сошникова: Материалы международной конференции. М.: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2014.
10. *Хныкин Г. В.* Об охране труда молодежи // Вопросы трудового права. 2010. № 10.

11. *Хныкин Г. В.* Правовые проблемы организации охраны труда // Охрана труда: проблемы правового регулирования: Материалы науч.-практ. конференции. Москва, ИГПАН, 25 апреля 2014 г. М., 2014.
12. *Хныкин Г. В.* Проблемы защиты трудовых прав инвалидов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2011. № 1.
13. *Черняева Д. В.* Новая концепция охраны труда // Трудовое право. 2006. № 11. С. 78–87.
14. *Шептулина Н. Н.* Комментарий к закону об основах охраны труда. М., 2002.
15. *Шептулина Н. Н.* Новое законодательство об охране труда. М., 2008.

Глава 16

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*Понятие и условия наступления материальной ответственности.
Материальная ответственность работодателя перед работником.
Материальная ответственность работника.*

16.1. Понятие и условия материальной ответственности

Материальная ответственность в трудовом праве является одним из видов юридической ответственности. Материальную ответственность можно рассматривать так же, как средство защиты права собственности работодателя¹.

По общим принципам права сторона договора несет ответственность за ущерб, причиненный ею другой стороне договора. Трудовое законодательство также предусматривает взаимные обязательства сторон трудового договора (работодателя и работника) возместить причиненный другой стороне ущерб.

Особенностью и отличием имущественной ответственности по трудовому законодательству от гражданско-правовой ответственности является то, что ни работник, ни работодатель не обязаны возмещать упущенную выгоду. Возмещению подлежит только прямой реальный ущерб, т. е. расходы, которые необходимы для восстановления (или приобретения утраченного) имущества.

Правовым основанием для привлечения к ответственности стороны в трудовом договоре являются как общие нормы права (ст. 8 Конституции РФ), так и специальные (ст. 2, 21, 22, 184, 207 ТК). Работник (как сторона трудового договора) обязан бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников и незамедлительно сообщать

¹ См.: Куренной А. М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 5.

работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя. Работодатель имеет право привлекать работников к материальной ответственности и обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред. Это общие взаимные обязанности сторон, которые непосредственно определены ТК. При этом не имеют значения ни организационно-правовая форма, в которой работодатель осуществляет свою деятельность, ни вид трудового договора, заключенного между работником и работодателем (срочный трудовой договор, работа по совместительству и др.).

Охраняя права работника, законодатель установил границы договорной ответственности, определяя, что ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК и иными федеральными законами. Это означает, что работодатель может освободить работника от материальной ответственности полностью или частично. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

Работник несет ответственность за ущерб, причиненный имуществу, находящемуся у работодателя, независимо от оснований его приобретения (купли-продажи, хранения, дарения, мены и др.) и правового режима этого имущества (собственность, аренда, поручение и др.). Таким образом, работник является ответственным перед работодателем и за ущерб, причиненный имуществу третьих лиц. Аналогичное правило полностью применимо и к работодателю в случае причинения ущерба имуществу, принадлежащему или находящемуся у работника.

К материальной ответственности работник может привлекаться наряду с дисциплинарной ответственностью, так как материальная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности.

Каждая из сторон трудового договора может обратиться к другой стороне с требованием о возмещении ущерба как в период трудовых отношений, так и в тех случаях, когда трудовые отношения между ними уже прекращены (независимо от того, по какому основанию). Важен тот факт, что ущерб был причинен в период, когда стороны состояли в трудовых отношениях.

Материальная ответственность, являясь одним из видов юридической ответственности в трудовом праве, обладает признаками:

- свойственными всем видам юридической ответственности;

- присущими только тем видам ответственности, которые носят возместительный характер (как ответственность за нарушение обязательств по гражданскому законодательству);
- свойственными только этому виду ответственности¹.

Привлечение стороны в трудовом договоре к материальной ответственности возможно только при наличии условий, установленных трудовым законодательством. В соответствии со ст. 233 ТК РФ такими условиями являются:

- 1) наличие ущерба;
- 2) вина в поведении стороны трудового договора;
- 3) противоправность в поведении (действии или бездействии) стороны трудового договора;
- 4) наличие причинной связи между ущербом и противоправным поведением стороны.

Привлечение стороны трудового договора к материальной ответственности возможно только при наличии всех этих условий одновременно, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами.

Каждая сторона трудового договора (работник или работодатель), обращаясь к другой стороне с требованиями о возмещении ущерба, обязана доказать размер причиненного ей ущерба. Такими доказательствами по общему правилу могут быть любые документы: счета-фактуры, справки, экспертные заключения и пр.

Необходимо отметить, что ст. 233 ТК предусматривает общие положения об условиях материальной ответственности сторон трудового договора, которые в дальнейшем несколько трансформируются (дополняются) в зависимости от основания ответственности.

Действующее законодательство дифференцирует основания материальной ответственности сторон трудового договора.

Работодатель несет ответственность за:

- незаконное лишение работника возможности трудиться;
- ущерб, причиненный имуществу работника;
- задержку выплаты заработной платы;
- моральный вред, причиненный работнику.

Ответственность работодателя перед работником не исчерпывается основаниями, которые указаны в ТК. Она предусмотрена и в других нормах ТК и федеральных законах. Так, ст. 184 ТК предусматривает право работника либо членов его семьи на компенсацию при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

¹ См.: Российское трудовое право / отв. ред. А. Д. Зайкин. М., 1997. С. 294. (Автор главы — А. А. Абрамова.)

Работник несет ответственность перед работодателем прежде всего за ущерб, причиненный имуществу, принадлежащему или находящемуся у работодателя. Как правило, работники несут ограниченную материальную ответственность, за исключением случаев полной материальной ответственности. Лица, заключившие с работодателем ученический договор и без уважительных не приступившие к работе, по требованию работодателя могут быть привлечены к материальной ответственности (ст. 207 ТК). Работник может быть привлечен к материальной ответственности за нарушение норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных (ст. 90 ТК).

Работодатель и работник несут материальную ответственность по правилам, предусмотренным трудовым законодательством, только при условии, что они связаны (или были связаны) друг с другом трудовыми отношениями. Если между сторонами наличествуют гражданско-правовые отношения, т. е. стороны связаны каким-либо гражданско-правовым договором (подряд, оказание услуг) и пр., то основания, условия и порядок материальной ответственности сторон определяются нормами гражданского законодательства.

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора является одним из видов юридической ответственности, заключается в обязанности возместить причиненный другой стороне реальный имущественный ущерб и наступает при наличии оснований, условий и в объеме, закрепленных в трудовом законодательстве.

Трудовое законодательство не устанавливает каких-либо отличий или особенностей в объеме ответственности и порядке привлечения к материальной ответственности работодателя и в тех случаях, когда работодателем выступает физическое лицо (предприниматель без образования юридического лица или просто физическое лицо), хотя специфика ответственности работодателей данного вида, безусловно, имеется.

Необходимо иметь в виду, что ответственность работодателя не ограничивается материальной ответственностью перед работником. Работодатель может быть привлечен к административной ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных КоАП. Материальную ответственность работодателя (юридического или физического лица) как стороны трудового договора не надо путать с ответственностью, к которой могут быть привлечены те или иные должностные лица за нарушение трудового законодательства (в том числе руководители организаций; лица ответственные за технику безопасности и охрану труда; лица, препятствующие законной деятельности представителей государственных контролирующих организаций). В этих случаях работодатель несет ответственность не перед работником, а перед государством в лице его органов и должностных лиц.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны договора от материальной от-

ветственности (ч. 3 ст. 232 ТК). Однако необходимо иметь в виду, что привлекать к материальной ответственности можно в течение срока, предусмотренного законодательством. Истечение срока привлечения к ответственности может являться основанием для освобождения от материальной ответственности.

16.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Работодатель несет материальную ответственность перед работником за:

- незаконное лишение работника возможности трудиться;
- ущерб, причиненный имуществу работника;
- задержку выплаты заработной платы;
- моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями работодателя;
- ущерб, причиненный жизни и здоровью работника.

Материальная ответственность работодателя перед работником (или иными лицами) предусматривается не только нормами ТК, но и другими федеральными законами.

Материальная ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться. Одним из основных прав работника является право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (ст. 21 ТК). С этим правом работника корреспондирует обязанность работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную этим договором (ст. 22, 56 ТК). Лишение работника права работать отнимает у него возможность получить заработную плату. В связи с этим трудовым законодательством устанавливается обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться. Статья 234 ТК дает примерный перечень случаев незаконного лишения работника получения заработка. К ним относятся:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Под незаконным отстранением работника от работы понимается его отстранение с нарушением требований ст. 76 ТК, а также требований,

установленных иными федеральными законами¹. Как правило, отстранение от работы обусловлено виновным поведением работника. Однако в ряде случаев отстранение от работы может быть обусловлено другими основаниями и осуществлено в других целях, например в целях обеспечения безопасности, охраны жизни и здоровья самих работников либо других граждан (ст. 33, 51 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ). Отстранять работника от работы (должности) уполномочены различные государственные органы и должностные лица (следователи, государственные санитарные врачи, государственные инспекторы по охране труда и др.). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях, когда работник был лишен возможности трудиться по *вине работодателя*².

Правомерный отказ работника от выполнения работы также рассматривается как лишение возможности трудиться. Так, в соответствии со ст. 219 ТК работник может отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

Под незаконным увольнением или переводом на другую работу понимается увольнение или перевод на другую работу работника, совершенное с нарушением требований законодательства (нарушение основания или порядка (процедуры) увольнения или перевода). Характер нарушения законодательства не имеет значения, но ответственность работодателя наступает только при условии причинения работнику материального ущерба (потери заработка полностью или частично). Таким образом, в случае незаконного перевода работника на другую работу без потери в оплате труда работодатель будет нести ответственность только за причинение работнику морального вреда.

Отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе могут выражаться в разных формах, однако такой отказ будет неправомерным только в том случае, если решение по трудовому спору вступило в законную силу. Неправомерным отказом работодателя является также отказ от восстановления работника на прежней

¹ Более 18 федеральных законов предусматривают возможность отстранения работников от работы (должности), участия в работе каких-либо органов или выполнения определенных функций.

² Незаконное лишение возможности трудиться может быть следствием неправомерных действий не только работодателя, но и третьих лиц. В частности, незаконное привлечение к уголовной, административной ответственности, в результате чего работник может быть определенное время лишен возможности трудиться. В данном случае работодатель не будет нести ответственность перед работником.

работе на основании решения суда первой инстанции, если решение обращено к немедленному исполнению. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суд (ст. 382 ТК). Государственные инспекторы труда не относятся к органам, уполномоченным рассматривать индивидуальные трудовые споры. Однако при осуществлении надзорно-контрольной деятельности они имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, за исключением случаев, когда соответствующий иск находится на рассмотрении в суде (ст. 357 ТК).

Задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника могут явиться основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку. Трудовая книжка является основным документом, предъявляемым работником при заключении трудового договора, следовательно, отсутствие трудовой книжки у работника препятствует поступлению на работу. В данном случае работнику не нужно доказывать тот факт, что ему отказали в приеме на работу из-за отсутствия трудовой книжки.

Ответственность работодателя за неправильную запись в трудовой книжке наступает в том случае, когда неправильная или несоответствующая законодательству формулировка причины увольнения *реально* препятствовала работнику в трудоустройстве, т. е. имеется причинно-следственная связь между допущенным работодателем нарушением и наступившими последствиями.

Во всех указанных случаях работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок. В ст. 394 ТК уточняется, что выплата подлежит средний заработок за все время вынужденного прогула или разница в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется по правилам, предусмотренным ст. 139 ТК. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. При определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника, не подлежит уменьшению на сумму заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, сумму пособия по временной нетрудоспособности, выплаченную работнику в пределах срока оплачиваемого прогула, а также сумму пособия по безработице,

которое работник получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г.).

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Трудовое законодательство предусматривает возможность использования работником своего личного имущества в интересах работодателя. При использовании работником с согласия или ведома работодателя личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст. 188 ТК).

При утрате или повреждении личного имущества работника работодатель обязан возместить работнику ущерб в полном объеме. Работодатель обязан возместить ущерб, если утрата или повреждение личного имущества работника произошли по его вине. Под виной работодателя надлежит понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем обязанностей, установленных ст. 21 ТК, коллективным договором, трудовым договором или письменным соглашением с работником (ст. 188 ТК).

Если вред личному имуществу работника причинен источником повышенной опасности, принадлежащим работодателю (находящимся в пользовании у работодателя), то работодатель отвечает перед работником независимо от наличия вины¹.

Ущерб, причиненный работодателем имуществу работника, возмещается в полном объеме и исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на момент возмещения работодателем вреда. По общему праву возмещение вреда определяется в денежной форме. Трудовое законодательство предоставляет работнику право выбора: получение возмещения вреда в денежной форме или в натуре.

Необходимо иметь в виду, что работодатель обязан возместить работнику ущерб и в тех случаях, когда ущерб имуществу работника причинен другим работником работодателя (ст. 1068 ГК РФ).

Возмещение ущерба имуществу работника производится на основании письменного заявления работника работодателю в порядке и сроки, предусмотренные ст. 235 ТК. Законодатель не определяет обязательные

¹ Действующее трудовое законодательство не предусматривает случаев освобождения работодателя от материальной ответственности перед работником (например, источник повышенной опасности вышел из обладания работодателем; ущерб причинен вследствие умысла самого работника; непреодолимая сила).

требования к содержанию данного заявления. Поэтому заявление может быть написано в произвольной форме с указанием размера возмещения ущерба и пожеланием работника получить денежные средства или имущество в натуре. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. Если работодатель будет уклоняться от принятия решения по существу заявления работника и не направит ответ работнику в 10-дневный срок, а также в случае несогласия работника с решением работодателя работник имеет право обратиться в суд с соответствующим исковым заявлением. Поскольку исковые требования работника о возмещении материального ущерба вытекают из трудовых отношений, работник освобождается от оплаты пошлин и судебных расходов.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Право работника на получение им заработной платы своевременно и в полном объеме является одним из основных прав работника (ст. 21 ТК) и обязанностью работодателя (ст. 22 ТК). Статья 136 ТК предусматривает, что заработная плата выплачивается непосредственно работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае возникновения спора о размере сумм, причитающихся работнику, на работодателя возлагается обязанность выплатить работнику неоспариваемую сумму.

Работодатель несет материальную ответственность перед работником за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК). Основанием для материальной ответственности работодателя являются ненадлежащее исполнение обязанностей по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы, задержка выплаты других гарантий и компенсаций, причитающихся работнику, а также задержка иных денежных выплат работнику (выходного пособия, отпускных, пособия по временной нетрудоспособности, пособия по уходу за ребенком и др.) Причины нарушения сроков выплаты, причитающихся работнику денежных средств не имеют значения (отсутствие денежных средств, болезнь главного бухгалтера, задержка банка и пр.).

Материальная ответственность работодателя заключается в его обязанности выплатить причитающиеся работнику денежные средства (суммы) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и по день фактического расчета включительно.

Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть определен в коллективном договоре или трудовом договоре. Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г.).

Учитывая, что право на получение заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, в некоторых случаях предоставляется членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении работника (ст. 141 ТК), следует признать, что работодатель несет материальную ответственность и перед указанными лицами.

Необходимо отметить, что законодательством предусматривается право работников приостановить работу на весь период времени до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, особо предусмотренных законодательством (в частности, ст. 142 ТК), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы.

Компенсация морального вреда. Впервые термин «моральный вред» появился в российском законодательстве в 1992 г. в Основах гражданского законодательства Союза ССР и республик. В соответствии со ст. 151 ГК под моральным вредом понимаются физические и нравственные страдания, причиненные гражданину (физическому лицу).

КЗоТ в свое время предусматривал возможность компенсации морального вреда, причиненного работнику (ст. 213), лишь в двух случаях: незаконного увольнения и незаконного перевода на другую работу. Современное трудовое законодательство допускает взыскание морального вреда и в других случаях при нарушении трудовых прав работника.

В трудовом праве обязанность работодателя компенсировать моральный вред, причиненный работнику, закреплена в ст. 237 ТК. Обязанность работодателя компенсировать моральный вред предусмотрена не только в ТК, но и других федеральных законах. Так, в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ предусматривается возможность компенсации морального вреда застрахованному лицу в случае причинения вреда здоровью в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

Моральный вред может выражаться в нравственных переживаниях в связи с невозможностью продолжать активную общественную жизнь,

потерей работы, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника (например, увольнение за виновные действия), физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья, а также в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др. (постановление Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»).

Обязанность возместить моральный вред работодатель несет при условии наличия в его действиях (бездействии) вины, кроме случаев, когда обязанность возместить моральный вред наступает независимо от наличия вины. Кроме того, ст. 237 ТК предусматривает возможность возмещения морального вреда во всех случаях нарушения трудовых прав работника (как имущественных, так и личных неимущественных).

Действующее законодательство предусматривает единственный способ компенсации морального вреда — выплату денежных средств. Трудовое законодательство устанавливает два способа определения размера морального вреда: соглашением сторон или судом. Несмотря на то, что КТС является органом по рассмотрению трудовых споров, она не вправе устанавливать размер компенсации морального вреда.

При определении размера морального вреда суд учитывает степень нравственных и физических страданий с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

При определении размера морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника. Трудовое законодательство предусматривает в качестве основной обязанности работодателя обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, т. е. создавать такие условия труда, при которых исключалось бы причинение вреда жизни и здоровью работника. Если все же был причинен вред жизни или здоровью работника, работодатель обязан возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, федеральными законами и иными правовыми актами (ст. 21, 22, 184, 220 ТК).

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью кормильца.

Виды, объем и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (ст. 184 ТК).

Ранее работодатель нес материальную ответственность непосредственно перед работником, выплачивая ему возмещение вреда и моральный вред за счет собственных средств. С 1998 г. ответственность работодателя перед работником за причинение вреда жизни и здоровью подлежит обязательному страхованию в порядке, устанавливаемом Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Закон устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, определяет размер и порядок выплаты возмещения вреда. С его принятием все виды возмещения (кроме морального вреда) производятся за счет средств Фонда социального страхования. Средства на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний формируются за счет обязательных страховых взносов страхователей (работодателей) и иных поступлений.

Несчастные случаи, происшедшие с работником и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, подлежат расследованию и учету в порядке, определяемом ст. 227–231 ТК. Любой несчастный случай на производстве подлежит расследованию, учету и оформлению в порядке, предусмотренном ТК.

Работодатель несет ответственность не только за трудовые увечья, происшедшие с работниками, но и за профессиональные заболевания. Под профессиональными заболеваниями понимаются заболевания, вызванные исключительно или преимущественно действием вредных, опасных веществ и производственных факторов. Порядок расследования профессиональных заболеваний, утвержденный постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967 (в ред. от 24 декабря 2014 г.), применяется в части, не противоречащей ТК.

Основанием для привлечения работодателя к имущественной ответственности является причиненный трудовым увечьем или профессиональным заболеванием вред жизни или здоровью работника. Ответственность работодателя заключается в выплате работнику (а в случае смерти — нетрудоспособным членам его семьи) денежных сумм (страхового обеспечения), включающих, в частности:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- единовременную страховую выплату работнику либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

- *ежемесячные страховые выплаты;*
- *оплату дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией пострадавшего.*

Работники, пострадавшие в результате несчастного случая на производстве или получившие профессиональное заболевание, имеют право на получение компенсации *морального вреда*.

Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, утверждены постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 (в ред. от 20 февраля 2014 г.).

16.3. Материальная ответственность работника

Общие положения. Материальная ответственность работника заключается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю, возникший в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей по трудовому договору или ученическому договору.

Трудовым кодексом предусмотрено несколько оснований материальной ответственности работника:

- *за ущерб, причиненный имуществу работодателя (ст. 238 ТК);*
- *за нарушение обязательств по ученическому договору (ст. 207 ТК, ст. 249 ТК);*
- *за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (ст. 90 ТК).*

Материальная ответственность работника как вид юридической ответственности возникает, как правило, лишь при наличии ряда обязательных общих условий юридической ответственности: при наличии ущерба; противоправности поведения работника (или бездействия); наличии причинно-следственной связи между противоправным поведением работника и наступившим ущербом; вины работника. Под ущербом понимаются не только утрата или уменьшение имущества, но и понесенные расходы (например, в связи с оплатой обучения работника). Противоправность поведения работника означает неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей. Вина работника может быть в любой форме — умысла или неосторожности, что не влияет на условия привлечения к ответственности, но влияет на объем ответственности. Если ущерб причинен умышленно, работник несет полную материальную ответственность. К материальной ответственности работник может быть привлечен при отсутствии обстоятельств, освобождающих работника от ответственности (ст. 239 ТК).

Трудовое законодательство устанавливает различный объем материальной ответственности работника: в пределах среднего месячного заработка; полную материальную ответственность, в размере фактически понесенных работодателем затрат. Впервые с принятием ТК трудовым

законодательством закрепляется право работодателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Право работодателя на отказ взыскания ущерба с работника может быть ограничено *собственником имущества*. Это положение установлено прежде всего для защиты имущественных интересов собственников унитарных предприятий, поскольку собственником имущества унитарных предприятий является Российская Федерация, ее субъекты или муниципальные образования. Это важно также в отношении учреждений. Комиссия по трудовым спорам и суд также обладают правом снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, но в отличие от собственника имущества не могут полностью освободить его от материальной ответственности (ст. 250 ТК).

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Конституция РФ устанавливает защиту всех форм собственности (ст. 8). Правовой основой материальной ответственности работника является ст. 21 ТК, закрепляющая обязанность работника бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, а также обязанность работников незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя¹. Неисполнение работником своих обязательств или их ненадлежащее исполнение рассматриваются как противоправное поведение работника. Однако необходимо иметь в виду, что работник несет ответственность за выполнение только тех обязанностей, которые персонально доведены до его сведения (персонально ознакомлен с должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка, правилами по технике безопасности, технологическими инструкциями и пр.).

Наличие ущерба является необходимым условием привлечения работника к материальной ответственности. Угроза причинения ущерба (даже реальная угроза) не может являться основанием для привлечения к материальной ответственности. В этом случае работник может быть привлечен только к дисциплинарной ответственности.

Обязательным условием привлечения работника к материальной ответственности является наличие *вины* работника в любой форме (умысел, неосторожность). Форма вины в некоторых случаях влияет на размер материальной ответственности работника.

Таким образом, противоправное виновное поведение работника заключается либо в *совершении конкретных действий*, непосредственно

¹ Учитывая, что работодателем может быть физическое лицо, не исключаются случаи причинения работником вреда не только имуществу работодателя, но и жизни и здоровью работодателя. Однако данные случаи трудовым законодательством не урегулированы.

повлекших повреждение (порчу) или гибель имущества работодателя, либо в *несообщении* работодателю (бездействии) или непосредственному руководителю о ситуации, угрожающей сохранности имущества.

Трудовое законодательство определяет объем материальной ответственности работника *прямым действительным ущербом*. Под ним понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимые затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества. Работник несет ответственность перед работодателем не только за повреждение (утрату) имущества, которое принадлежит непосредственно работодателю, но и в том случае, когда ущерб причинен имуществу, принадлежащему третьим лицам, которое находилось у работодателя, и работодатель несет ответственность за его сохранность. Понятием прямого действительного ущерба охватываются также выплаты, которые работодатель обязан произвести третьим лицам в связи с возмещением ущерба. Объем имущественной ответственности ограничен только прямым действительным ущербом. Недополученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника, как правило, не подлежат.

Действующее трудовое законодательство устанавливает случаи, при наличии которых материальная ответственность работника за причинение ущерба *исключается*. Она исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. Если работник докажет, что имущество работодателя было утрачено (повреждено) в результате наступления любого из перечисленных обстоятельств, это является основанием для полного освобождения работника от материальной ответственности за причиненный ущерб.

Перечисленные правовые категории широко используются в других отраслях права и в силу общепринятого понимания могут терминологически применяться и при разрешении трудовых споров.

Под *непреодолимой силой* понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства (например, стихийные явления, землетрясения, наводнения), а также обстоятельства общественной жизни — военные действия, эпидемия и пр. (ст. 401 ГК РФ).

Легального определения *нормального хозяйственного риска* в законодательстве не дается. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» разъяснил, что к нормальному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него

должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей (п. 5 постановления).

Понятия *крайней необходимости* и *необходимой обороны* дается в уголовном праве. Так, под *крайней необходимостью* понимаются действия, которые хотя и причинили вред охраняемым законом интересам, однако были совершены для устранения опасности, непосредственно угрожавшей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами (ст. 39 УК РФ). Понятие *крайней необходимости* известно также гражданскому праву (ст. 1067 ГК РФ), административному праву (ст. 24 КоАП РФ), где оно также рассматривается как обстоятельство, исключающее ответственность за причинение вреда.

Понятие *необходимой обороны* дается в уголовном праве. Согласно ст. 37 УК РФ, не является преступлением (и, соответственно, лицо нельзя привлечь к ответственности) причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т. е. защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой такого насилия. Защита от посягательства, не сопряженного с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо непосредственной угрозой применения такого насилия, является правомерной, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны, т. е. умышленных действий, явно не соответствующих характеру и опасности посягательства.

Право на необходимую оборону имеют в равной степени все лица независимо от профессиональной или специальной подготовки и служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам.

Определяя условия и основания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, ТК устанавливает обязанность работодателя создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы, в том числе и для обеспечения сохранности вверенного им имущества. Если работнику не были созданы все необходимые условия, обеспечивающие сохранность вверенных ему материальных ценностей, о которых работник сообщал работодателю, это обстоятельство также исключает материальную ответственность работника.

Привлечение работника к материальной ответственности является правом работодателя (ст. 22 ТК), а не его обязанностью. В связи с этим

работодатель может не воспользоваться этим правом и тем самым освободить (полностью или частично) работника от материальной ответственности. При этом работодатель обязан учитывать конкретные обстоятельства, при которых был причинен ущерб.

Ограниченная и полная материальная ответственность работника.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работника за причиненный ущерб: *ограниченную материальную ответственность* (т. е. размер материальной ответственности ограничен действующим законодательством) и *полную материальную ответственность* (т. е. когда материальный ущерб возмещается в полной сумме, равной причиненному ущербу).

По общему правилу работник, виновный в причинении ущерба работодателю при исполнении трудовых обязанностей, несет *ограниченную материальную ответственность*, т. е. в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК). При этом необходимо иметь в виду, что ст. 139 ТК установлен единый механизм определения размера средней заработной платы. В коллективном договоре может быть предусмотрен иной механизм расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Полная материальная ответственность работника заключается в обязанности работника возместить ущерб в полном размере, т. е. в размере прямого действительного ущерба. Она наступает лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК или иными федеральными законами (ст. 242 ТК). Случаи полной материальной ответственности не могут быть расширены коллективным договором или трудовым договором с работником.

Как правило, работники, не достигшие возраста 18 лет, к полной материальной ответственности за причиненный ущерб не привлекаются. Из этого общего правила ТК установлены три исключения (ст. 242 ТК). Работники, не достигшие 18-летнего возраста, могут быть привлечены к полной материальной ответственности за причиненный ущерб, если:

- ущерб причинен в результате умышленных действий (бездействия) работника;
- ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка. При этом необходимо иметь в виду, что несовершеннолетний работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Во всех остальных случаях работники, не достигшие 18-летнего возраста, несут ограниченную материальную ответственность (в пределах среднего заработка работника и не более прямого действительного

ущерба). В случае решения вопроса о возможности привлечения работника к ответственности возраст работника определяется *на момент причинения* ущерба.

Статья 243 ТК содержит восемь оснований, при которых наступает полная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю.

В п. 1 ст. 243 ТК речь идет о случаях, когда действующим законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей. Такая ответственность наступает независимо от наличия какого-либо еще дополнительного договора между работником и работодателем. Так, например, ст. 278 ТК предусматривает, что руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Руководитель может быть привлечен к полной материальной ответственности независимо от того, предусмотрено ли в трудовом договоре с руководителем положение о полной материальной ответственности. Ответственность руководителя предусмотрена также Федеральным законом от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».

Материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера *при условии, что это установлено трудовым договором*.

Федеральный закон «О наркотических средствах и психотропных веществах» от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ (в ред. от 3 февраля 2015 г.) в ст. 59 предусматривает материальную ответственность работника, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Закон РФ от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ «О почтовой связи»¹ устанавливает материальную ответственность работников организаций федеральной почтовой связи, по вине которых причинен ущерб, за утрату почтовых отправлений или нарушение контрольных сроков их пересылки, недостачу или порчу (повреждение) вложений почтовых отправлений, недостачу периодических изданий, недостачу денежных средств.

Полная материальная ответственность работника перед работодателем наступает за недостачу ценностей, когда между работником и работодателем заключен *специальный письменный договор* о полной материальной ответственности или если эти ценности получены работником по разовому документу (п. 2 ст. 243 ТК).

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться работодателем как с отдельным работником (ин-

¹ Закон РФ от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ «О почтовой связи» (в ред. от 6 декабря 2011 г.).

дивидуальная материальная ответственность), так и с коллективом работников (коллективная материальная ответственность). Работодатель может заключать с работниками договоры о полной материальной ответственности только в тех случаях, когда это предусмотрено трудовым законодательством и определяется прежде всего характером работы и занимаемой должностью (должностными обязанностями работника).

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ч. 2 ст. 244 ТК). По поручению Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. № 823 постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 были утверждены *Перечень должностей и работ*, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, а также Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

В обязанности работодателя входит

- создание работнику условий, необходимых для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;
- знакомить работника с законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;
- проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине. Поэтому важно отметить, что сам факт недостачи материальных ценностей не является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности, необходимо еще установить, в чем конкретно заключается вина работника. В частности, неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба¹.

Один из экземпляров данного договора должен находиться у работника. Изменение, дополнение условий договора, а также его расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон.

¹ Пункт 5 постановления Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52.

Работодатель может заключать с работником (работниками) договоры о полной материальной индивидуальной (коллективной) материальной ответственности, пользуясь предложенными Типовыми формами договоров, или же дополнять эти формы, конкретизируя условия исходя их характера и условий работы. При этом необходимо иметь в виду, что нельзя включать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК).

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен как одновременно с трудовым договором (если характер работы обусловлен передачей работнику материальных ценностей), так и после заключения трудового договора (например, при изменении трудовых функций работника).

На практике нередко возникают ситуации, когда работник, обслуживающий материальные ценности, отказывается от заключения договора о полной материальной ответственности. Как быть в этих случаях? Судебная практика исходит из следующего: если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу ч. 3 ст. 74 ТК обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).¹

В соответствии ст. 245 ТК *коллективная (бригадная) материальная ответственность* за причинение ущерба может быть введена при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, ког-

¹ Пункт 36 постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. 28 сентября 2010 г.).

да невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 утверждены Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, а также Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

По договору о коллективной материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе работников (бригады), которая принимает на себя обязанность по обеспечению их сохранности и несет полную материальную ответственность за их недостачу.

Введение полной коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде).

Коллектив бригады формируется по принципу добровольности. При включении в ее состав новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады). Руководитель коллектива (бригады) назначается приказом (распоряжением) работодателя. При временном отсутствии руководителя коллектива (бригады) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады).

В соответствии с условиями Типового договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности коллектив имеет право участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества; принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного коллективу (бригаде) имущества; знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного имущества; в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации вверенного имущества; заявлять работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в том числе руководителя коллектива (бригады), которые, по мнению коллектива, не могут обеспечить сохранность вверенного имущества.

В обязанности коллектива (бригады) входят бережное отношение к вверенному имуществу и принятие мер по предотвращению ущерба; ведение учета, составление и своевременное представление отчетов о движении и остатках вверенного имущества; своевременное уведомление работодателя обо всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного (бригаде) имущества.

Работодатель обязан создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного коллективу (бригаде); своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению сохранности вверенного имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к ответственности; знакомить коллектив (бригаду) с законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным имуществом; обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного имущества; рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе.

Все отчеты о движении и остатках вверенного коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов коллектива (бригады). Сохранение отчета объявляется всем членам коллектива (бригады).

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный коллективом (бригадой) работодателю, а также ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Так как предметом договора является ответственность за необеспечение сохранности имущества работодателя (имущества третьих лиц, находящегося у работодателя), то основанием ответственности является факт недостачи имущества.

Коллектив (бригада) и (или) член коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) коллектива (бригады). Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины (ч. 3 ст. 245 ТК).

Определение размера ущерба и его возмещение осуществляются в порядке, установленном ст. 246, 247 ТК. При добровольном возмещении ущерба степень вины (и, соответственно, степень ответственности) каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При возникновении спора и взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Договор о полной коллективной материальной ответственности от имени бригады подписывает ее бригадир, а также каждый член бригады. Один из экземпляров договора находится у руководителя коллектива (бригадира).

При смене руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава договор о полной коллективной материальной ответственности должен быть перезаключен с учетом изменений в его составе. Во всех остальных случаях изменения, дополнения в договор вносятся с согласия всех его участников и оформляются письменным соглашением.

Работники несут полную материальную ответственность в случаях недостачи ценностей, *полученных ими по разовым документам*. Разовые документы (доверенности, товарно-сопроводительные документы и пр.) на получение ценностей могут быть выданы работникам, характер работы которых, как правило, не связан с получением материальных ценностей. При этом необходимо иметь в виду, что такие разовые документы на получение материальных ценностей (в том числе и доверенности) работодатель может выдать работнику только с его согласия. Отказ работника от получения материальных ценностей, оформления доверенности на его имя не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Полная материальная ответственность работника наступает в случаях *умышленного причинения ущерба* (п. 3 ст. 243 ТК). Работодатель должен доказать не только размер причиненного ему ущерба, но и умысел работника. Умысел может выражаться в любой форме — прямой или косвенной.

Полная материальная ответственность работника наступает в случае *причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения* (п. 4 ст. 45 ТК). Обязанность доказать, что ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического состояния, является обязанностью работодателя. Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть оценены судом.

Работник несет полную материальную ответственность, если ущерб причинен работодателю в результате *преступных действий работника*, установленных приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК). До вступления приговора суда в силу работодатель не имеет права привлекать к материальной ответственности работника по данному основанию. Если уголовное дело в отношении работника будет прекращено до вынесения приговора суда, то это также препятствует привлечению работника к полной материальной ответственности. Однако если приговор вступил в силу, но лицо освобождается от уголовной ответственности по каким-либо иным основаниям (например, акта амнистии), то это не может являться основанием для освобождения от полной материальной ответственности перед работодателем, поскольку преступный характер деяния установлен приговором суда.

Работник может быть привлечен к полной материальной ответственности перед работодателем в случаях, когда ущерб причинен в результате **административного проступка**, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК). Понятие административного правонарушения дается в КоАП РФ. Если государственными органами, уполномоченными рассматривать административные правонарушения, установлен **факт административного правонарушения**, то работник может быть привлечен работодателем к полной материальной ответственности за причиненный ущерб, т. е. в случаях, когда судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания (п. 1 ч. 1 ст. 29.9 КоАП РФ).

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания.

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, являются безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении, то в этих ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ст. 243 ТК, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям¹.

Так как в соответствии со ст. 31.1 КоАП РФ постановления по делу об административном правонарушении вступают в законную силу после истечения срока, установленного для обжалования (постановления, решения по жалобе, протесту), то работник может быть привлечен в материальной ответственности только после вступления в законную силу постановления по делу об административном правонарушении.

В соответствии с п. 7 ст. 243 ТК **разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну** (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами, является одним

¹ Пункт 12 постановления Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52.

из оснований привлечения работника к полной материальной ответственности за причиненный ущерб.

Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. (в ред. от 12 марта 2014 г.) регулирует отношения, связанные с установлением, изменением и прекращением режима коммерческой тайны в отношении информации, составляющей секрет производства (ноу-хау). К информации, составляющей коммерческую тайну (секрет производства), закон относит сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании и в отношении которых обладателем таких сведений введен режим коммерческой тайны.

В целях охраны конфиденциальности информации Федеральный закон «О коммерческой тайне» обязывает работодателя:

- ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей, с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;
- ознакомить под расписку работника с установленным работодателем режимом коммерческой тайны и с мерами ответственности за его нарушение;
- создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима коммерческой тайны.

Доступ работника к информации, составляющей коммерческую тайну, осуществляется только с его согласия, если это не предусмотрено его трудовыми обязанностями. В целях охраны конфиденциальности информации работник обязан:

- выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;
- не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях;
- передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

Под разглашением информации, составляющей коммерческую тайну, понимаются действие или бездействие, в результате которых информация, составляющая коммерческую тайну, в любой возможной

форме (устной, письменной, иной форме, в том числе с использованием технических средств) становится известной третьим лицам без согласия обладателя такой информации либо вопреки трудовому или гражданско-правовому договору.

Трудовое законодательство предусматривает возможность привлечения работника к полной материальной ответственности в случае, если разглашение служебной или коммерческой информации причинило материальный ущерб работодателю.

Для привлечения работника к материальной ответственности необходимо, чтобы условия о неразглашении работником охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной) были включены сторонами в содержание трудового договора (ст. 56 ТК). Кроме этого, необходимо доказать, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения, а также что разглашением охраняемой законом тайны работодателю причинен ущерб.

Работник имеет право обжаловать в судебном порядке незаконное установление режима коммерческой тайны в отношении информации, к которой он получил доступ в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

К полной материальной ответственности могут быть привлечены работники, виновные в нарушении норм, регулирующих *получение, обработку и защиту персональных данных* работника (ст. 90 ТК).

Если материальный **ущерб причинен работником не при исполнении трудовых обязанностей**, то это является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности. Наиболее типичным случаем является совершение аварии при использовании служебного транспорта для личных поездок. Ущерб не при исполнении служебных обязанностей может быть причинен в любое время: до начала работы, в течение рабочего времени, по окончании рабочего дня. Важен тот факт, что работник повредил имущество работодателя (третьих лиц) и при этом он не исполнял функции, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего распорядка и пр., не выполнял обязательные для него указания должностного лица.

Определение размера ущерба. При определении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, во внимание принимаются характер правонарушения (дисциплинарный проступок, преступление, административный проступок), в результате которого возник ущерб, форма вины работника (умышленное причинение ущерба или по неосторожности). В исключительных случаях на размер ущерба влияет вид имущества.

По общему правилу в соответствии со ст. 246 ТК размер ущерба, причиненного в результате утраты или порчи имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения. Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку ТК такой возможности не предусматривает.

При наличии договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности размер ущерба, подлежащего возмещению, определяется в отношении каждого из работников. При этом необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Согласно Федеральному закону «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» от 29 июля 1998 г., рыночной является наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства. Однако если рыночная стоимость имущества будет ниже, чем по данным бухгалтерского учета, то размер ущерба будет определяться по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Например, особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба установлен Федеральным законом от 8 января 1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах». Если хищение либо недостача наркотических средств или психотропных веществ явились результатом неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих трудовых обязанностей, то работник несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба (ст. 59 данного закона).

Действующее трудовое законодательство предусматривает обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба, а также причины его возникновения (ст. 247 ТК). Еще до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

При выяснении причин возникновения ущерба обязательным является истребование объяснений в письменной форме от работника, которому было вверено имущество работодателя. На основании данных письменных объяснений можно делать выводы о противоправном поведении работника, наличии или отсутствии его вины, а также наличии причинно-следственной связи между ущербом и противоправным поведением работника. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Статья 247 ТК не предусматривает, по истечении какого срока работодатель может составить акт об отказе работника в предоставлении письменных объяснений. В данном случае следует руководствоваться ст. 193 ТК.

Результаты проверки причин возникновения ущерба, его размер должны быть оформлены документально (акт сверки, акт инвентаризации и пр.). Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки. Если работник не согласен с результатами проверки, он имеет право их обжаловать в порядке, установленном трудовым кодексом.

Порядок взыскания работодателем ущерба. Прежде чем привлекать работника к материальной ответственности, необходимо установить, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (ст. 233, 239 ТК).

Порядок взыскания работодателем ущерба с работника зависит от ряда факторов: размера ущерба; добровольного или принудительного взыскания; соблюдения сроков взыскания.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может *добровольно* возместить его полностью или частично. При этом не имеет значения размер причиненного ущерба. В тех случаях, когда размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, возмещение ущерба (путем удержания из заработка) производится на основании приказа работодателя и письменного заявления работника.

Работник может добровольно компенсировать работодателю ущерб денежными средствами (например, внесением в кассу работодателя) либо передать равноценное имущество. Вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить

поврежденное имущество, решается по соглашению сторон с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон. Целесообразно в интересах обеих сторон (работника и работодателя) оформить письменное соглашение о порядке и сроках возмещения ущерба.

Стороны могут заключить соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но после увольнения отказывается возместить его, непогашенная задолженность взыскивается с работника в судебном порядке.

Если *размер* причиненного работодателю имущественного *ущерба не превышает размер среднего месячного* заработка работника, то взыскание ущерба производится по распоряжению работодателя. При этом взыскание возможно при условии, что распоряжение о взыскании вынесено не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Работник, виновный в причинении ущерба, должен быть письменно ознакомлен с распоряжением (приказом) о взыскании с него причиненного ущерба.

Если установленный законодательством месячный срок истек или работник отказывается возместить причиненный ущерб, а также если размер ущерба, подлежащий взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок и в добровольном порядке работник отказывается его возмещать, то взыскание может производиться только на основании решения *суда*.

Суд вправе с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности. При этом следует иметь в виду, что в соответствии с ч. 2 ст. 250 ТК снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба или уменьшению его размера). При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады). Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его

семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т. п.¹

Взыскание с работника затрат на обучение. ТК предлагает регулирование комплекса вопросов, связанных с обучением работника за счет работодателя. Это может быть обучение как в учебных заведениях различного типа и уровня, так и в рамках ученического договора.

Как правило, договоры об обучении за счет работодателя включают в себя обязанность работника отработать у работодателя определенное время после окончания обучения. Если работник без уважительных причин нарушает данные им по такому договору обязательства (например, не приступает к работе или увольняется из организации до окончания срока «отработки», обусловленного в договоре), то он обязан возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением. Эти затраты могут включать в себя не только собственно стоимость обучения, но и все иные расходы, понесенные работодателем (выплату стипендии, оплату оплачиваемого отпуска, проезда, проживания, выплату командировочных за время обучения и т. д.).

Безусловно, следует учитывать срок, который не отработал работник после окончания обучения. Понесенные работодателем затраты возмещаются пропорционально уже отработанному сроку (если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении).

Срок «отработки» не должен превышать общих сроков, установленных для заключения срочных трудовых договоров (т. е. пяти лет). В то же время в каждом конкретном случае следует соотносить срок обучения, суммы, затрачиваемые на обучение работника работодателем, форму обучения, тип учебного заведения (и даже его ранг).

ТК (как и иные нормативные правовые акты) не дает даже примерного перечня уважительных причин, наличие которых освобождало бы работника от обязанности, предусмотренной данной статьей. Но к ним, безусловно, следует отнести те причины, которые влияют на степень трудоспособности работника и, соответственно, на его возможность выполнять взятые в свое время обязательства (инвалидность, невозможность по медицинским показаниям выполнять работу по полученной специальности и т. п.).

К уважительным причинам не могут относиться случаи нарушения работодателем законов и иных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, а также иные случаи, когда работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК).

При наличии спора по поводу уважительности конкретной причины, по которой работник не выполняет взятых на себя обязательств (в том числе при его увольнении), решение принимает суд.

¹ Пункт 16 постановления Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52.

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие материальной ответственности. В чем состоит отличие материальной ответственности по трудовому законодательству от других видов имущественной ответственности (гражданско-правовой, административной)?
2. Дайте характеристику субъектов (сторон) правоотношений по материальной ответственности.
3. Назовите условия материальной ответственности сторон трудового договора и раскройте их содержание.
4. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность перед работником?
5. В каком объеме несет материальную ответственность работодатель в случае несвоевременной выплаты заработной платы?
6. В каком объеме несет материальную ответственность работодатель в случае причинения вреда жизни и здоровью работника?
7. Дайте определение понятию «моральный вред». В каких случаях работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред? Как определяется размер компенсации за причинение морального вреда?
8. В каких случаях работник несет материальную ответственность перед работодателем?
9. При каких условиях работники несут материальную ответственность перед работодателем?
10. Назовите виды материальной ответственности работника и раскройте их содержание.
11. Назовите случаи полной материальной ответственности работника. В каких случаях вводится коллективная материальная ответственность?
12. Как определяется размер ущерба, причиненного работником, и каков порядок возмещения ущерба?

Рекомендуемая литература

1. *Ванюхин В. Н.* Материальная ответственность работника: Практическое пособие. М., 2005.
2. *Голубев К. И., Нарижный С. В.* Компенсация морального вреда как способ защиты неимущественных благ личности. М., 2001.
3. *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М., 2008.
4. *Грачева Е. Ю., Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Правовое положение материально ответственных лиц в сфере труда: Научно-практ. пособие. М.: Проспект, 2012. 208 с.
5. Дисциплинарная и материальная ответственность / под общ. и науч. ред. К.Л. Томашевского. Минск, 2007.

6. *Козлова Т. А.* Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003. № 7.
7. *Козлова Т. А.* Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. 2003. № 7.
8. *Кондратьева З. А.* Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника // Законодательство. 1997. № 2.
9. *Куренной А. М.* Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 5, № 6.
10. *Полетаев Ю. Н.* Материально ответственные лица: трудовые права, обязанности, ответственность. М., 1998.
11. *Скобелкин В. Н.* Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990.
12. *Ставцева А. И.* Ответственность руководителя за нарушение законодательства. М., 2001.
13. *Хныкин Г. В.* Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России. 2007. № 4.
14. *Шеломов Б. А.* Материальная ответственность рабочих и служащих. М., 1992.
15. *Эрделевский А.* Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М., 2004.

Глава 17

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Понятие и способы защиты трудовых прав работников.

*Государственный надзор и контроль за соблюдением
трудового законодательства и иных нормативных правовых актов
о труде. Защита трудовых прав федеральной инспекцией труда.*

Защита прав работников профессиональными союзами.

Самозащита работниками трудовых прав.

17.1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников

В соответствии со ст. 45, 46 Конституции РФ защита прав и свобод человека и гражданина является обязанностью государства. Издавая норму права, государство обязано предусмотреть необходимые гарантии, в том числе способы и формы защиты прав, свобод и законных интересов, охраняемых принятой нормой. Неслучайно в трудовом праве вопросы защиты прав работников и работодателей занимают важное место.

Во-первых, защита представляет собой весьма емкий элемент системы трудового права, состоящий из отдельных его институтов.

Во-вторых, ее определяют принудительным способом осуществления в установленном законом порядке субъективного права. В этом смысле она получила название стадии осуществления субъективного права.

В-третьих, защита прав, свобод и законных интересов рассматривается как совокупность правовых средств, направленных на пресечение правонарушений, восстановление нарушенного права, устранение препятствий в реализации отдельными субъектами принадлежащих им прав и свобод.

В основном защиту права рассматривают в непосредственной связи с правонарушением (неисполнением юридической обязанности), злоупотреблением правом, препятствием к его осуществлению. В отсутствие нарушения права нет места его защите. Однако анализ правовых норм, предусмотренных ТК, действующих в определенной взаимосвязи друг с другом, позволяет утверждать о том, что есть все основания определять ее в более широком смысле — как охрану права. Действительно, весь

арсенал правовых средств направлен не только для защиты трудовых прав работников (в случае их нарушения). Они подлежат применению, в том числе в целях предупреждения правонарушения, обеспечения реализации работниками прав, свобод и законных интересов. Наличие различных подходов к определению рассматриваемого понятия позволяет утверждать, что категория «защита трудовых прав работников» — явление многоаспектное, многоплановое.

Нельзя не отметить, что российское законодательство употребляет два правовых термина: «защита права» и «право на защиту», понятия которых разнятся между собой как по содержанию, так и по объему. Согласно п. 1 ст. 45 Конституции РФ, каждому гарантируется государственная *защита* прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации, в том числе права на труд. В соответствии с п. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Положения ст. 30 Конституции РФ закрепляют право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для *защиты* своих интересов. Обеспечение права работников и работодателей на объединение для *защиты* своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, является одним из основных принципов трудового права (ст. 2 ТК). При этом Конституцией РФ гарантировано *право на защиту*. Одновременно в силу ст. 2 ТК одним из основных принципов трудового права провозглашено обеспечение *права* каждого на *защиту* государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Защита трудовых прав работников осуществляется посредством установленных ст. 352 ТК способов, которые направлены на предупреждение, пресечение нарушений трудового законодательства, восстановление нарушенного права и (или) компенсацию, в том числе когда восстановить нарушенное право не представляется возможным.

Следовательно, *защита трудовых прав работников* представляет собой совокупность способов, подлежащих применению в установленных законом формах (порядке), которые направлены на предупреждение, пресечение нарушений трудового законодательства, восстановление нарушенного права и (или) компенсацию.

В отличие от защиты права *право на защиту* есть не что иное, как субъективное право, право каждого защищать свои права всеми не запрещенными законом средствами. Его осуществление зависит от воли управомоченного лица (лица, которому принадлежит это право), поскольку оно предполагает меру возможного поведения по защите прав, предусмотренных трудовым законодательством¹. С субъективным

¹ Об осуществлении и защите субъективных прав в гражданском праве см.: Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. 2-е изд., стереотип. М., 2001.

правом корреспондирует юридическая обязанность обязанного лица осуществить деятельность по предупреждению, пресечению, устранению правонарушения, восстановлению нарушенного права (компенсации иным способом вреда, вызванного правонарушением).

Таким образом, реализация субъективного права на защиту обеспечена правовыми средствами, оно, как и любое иное субъективное право, гарантировано государством и подлежит защите в случае его нарушения.

Например, реализация работником права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы обеспечена юридической обязанностью работодателя выплачивать заработную плату в сроки и размере, установленные в соответствии с ТК коллективным договором, локальными актами работодателя, трудовым договором. В случае нарушения (ненадлежащего исполнения) работодателем своих обязанностей работник вправе применить любые не запрещенные законом способы защиты, т. е. осуществить свое право на защиту. Реализация права на защиту нарушенного права на оплату труда обеспечено наличием определенных правовых средств, не только стимулирующих исполнение работодателем своих обязанностей, но и позволяющих восстановить нарушенное право. Так, работник вправе приостановить работу с соблюдением правил, предусмотренных ст. 142 ТК, оказывая на работодателя определенное воздействие, что обеспечивает в ряде случаев исполнение работодателем своих обязанностей перед работником. В соответствии со ст. 352 ТК работник вправе обратиться за защитой нарушенного права в профсоюз, в государственную инспекцию труда, в суд, которые в пределах своих полномочий имеют возможность обязать работодателя выполнить юридические обязанности, повлиять на него, в том числе применить кардинальные средства реагирования. Например, надзорные и судебные органы власти вправе непосредственно восстанавливать нарушенное право, компенсировать вред, причиненный работнику в результате нарушения его субъективного права.

Таким образом, под *способами защиты* прав, свобод и законных интересов работников понимаются правовые средства, применение которых направлено на предупреждение, пресечение правонарушений, восстановление нарушенного права и (или) компенсацию иным способом вреда, вызванного правонарушением.

Известны три вида защиты субъективных прав, свобод и законных интересов: судебная, досудебная и внесудебная. Как усматривается из их названия, судебная защита применяется исключительно органами судебной власти. Досудебная и внесудебная защита осуществляется иным способом (без участия судов). При этом досудебная защита предшествует (может предшествовать как альтернативная) судебной защите. Например, досудебная защита прав работника осуществляется комиссиями по трудовым спорам в силу того, что она имеет место только до обращения за судебной защитой. После рассмотрения дела судом

комиссия по трудовым спорам не вправе осуществлять свою деятельность. Внесудебная защита, в отличие от защиты досудебной, может иметь место и до процесса, и в процессе осуществления судебной защиты, и по завершении судом деятельности, направленной на защиту нарушенного права. Например, медиацию можно отнести к числу внесудебной защиты нарушенного права, порядок осуществления которой установлен Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23 июля 2013 г.) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Как правило, защита прав, свобод и законных интересов обеспечивается деятельностью управомоченных субъектов¹. В этом смысле защиту определяют как «правореализующую деятельность, осуществляемую в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через своих представителей) и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых средств к работодателю, выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников»².

В ходе защиты субъективных прав, свобод и законных интересов возникают правоотношения, одним из субъектов которых, как правило, выступает уполномоченный (компетентный) на то орган (исключение составляет самозащита). Такие правоотношения в теории права именуются охранительными. Юрисдикционные органы, включая органы надзора и контроля, осуществляют свою деятельность по защите прав, свобод и законных интересов субъектов трудового права в установленном законом порядке, т. е. в определенных формах, включая формы процессуального характера.

Применение установленных законом способов защиты нарушенного права происходит в определенном законом порядке. В частности, порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регламентирован постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 (в ред. от 13 июля 2015 г.). Самозащита также может быть отнесена к числу внесудебных способов защиты трудовых прав работников, поскольку не зависит от времени реализации права на судебную защиту.

¹ Исключение составляет самозащита, осуществляемая самостоятельно лицом, чьи права, свободы и законные интересы нарушены. Данный способ защиты осуществляется самостоятельно без привлечения уполномоченных лиц, обращения к ним за защитой.

² Трудовое право: учебник / под общ. ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. М., 2005. С. 325. Наряду с этим защиту трудовых прав работников рассматривают как процессуальную деятельность полномочных субъектов, см.: *Барбашова Т. П., Миронов В. И.* Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. № 7.

В соответствии со ст. 352 ТК основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита¹.

В основе этой классификации лежит субъект, наделенный полномочиями осуществлять защиту законных прав и интересов работников.

Так, функцию защиты трудовых прав работников выполняют профсоюзы в формах, установленных ТК, коллективным договором (соглашением). Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства призваны осуществлять государственные органы надзора и контроля. Судебную защиту прав, свобод и законных интересов как работников, так и работодателей обеспечивают судебные органы власти. Установленный порядок осуществления того или иного способа защиты трудовых прав работников именуется *формой их защиты*. Так, порядок осуществления государственного надзора представляет собой определенную форму защиты прав, свобод и законных интересов государственными надзорными органами. Судебная защита прав, свобод и законных интересов участников трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений регулируется нормами ГПК РФ, АПК РФ и КАС РФ.

17.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Понятие государственного контроля (надзора) приведено в Федеральном законе от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ (в ред. от 21 июля 2015 г.) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». В силу ст. 2 Закона под *государственным контролем (надзором)* понимается деятельность уполномоченных органов государственной власти (федеральных органов исполнительной

¹ Следует сказать, что рассматриваемая правовая норма, определяя основные способы защиты, не акцентирует внимание на существовании определенных форм их реализации. Раздел XIII ТК предусматривает отдельные вопросы защиты прав, свобод и законных интересов. Между тем в качестве основных, наиболее подробных положений, касающихся форм защиты трудовых прав, свобод и законных интересов, они содержатся как в ТК, так и в иных нормативных правовых актах, в том числе в ГПК, КоАП, КАС РФ.

власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации), направленная на предупреждение, выявление и пресечение правонарушений посредством организации и проведения проверок деятельности работодателя в сфере применения наемного труда, принятия предусмотренных законодательством РФ мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений. Наряду с этим под государственным контролем (надзором) понимается также деятельность указанных уполномоченных органов государственной власти по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями.

Анализ содержания нормы-дефиниции, предусмотренной ст. 2 Закона, не позволяет провести четкие разграничения между двумя понятиями: «государственный надзор» и «государственный контроль». Это предопределено не столько единством целей и задач, одинаково присущих двум явлениям, сколько тем, что контроль является составляющей частью надзора. В отсутствие контроля надзор не может быть осуществлен. Результатом осуществления надзора является применение надзорными органами принудительных мер, направленных на пресечение, восстановление нарушенного права, привлечение виновных лиц к ответственности. Контроль завершается, как правило, доведением до сведения компетентных органов власти информации о выявленных нарушениях, требованием устранить выявленные нарушения, предложением по устранению причин, порождающих такие нарушения. Контролирующие органы не наделены полномочиями применять принудительную силу государства к устранению правонарушения, его последствий. Такими полномочиями не обладают ни государственные, ни общественные органы контроля.

Подводя некий итог, можно отметить, что два понятия при всей их схожести не являются идентичными. *Надзор* отличается от контроля возможностью применения принудительной силы государства к правонарушителю. При этом надзор могут проводить только органы государственной власти (в пределах установленных полномочий), в то время как *контроль* может быть государственным и общественным в зависимости от субъектов, уполномоченных его осуществлять.

Так, в силу ст. 25 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «О специальной оценке условий труда» государственный контроль (надзор) за соблюдением требований охраны труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами в соответствии с ТК, другими федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом профсоюзный контроль за соблюдением требований данного Федерального закона осуществляется инспекциями труда соответствующих профессиональных союзов в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством РФ о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

В соответствии со ст. 370 ТК профессиональные союзы вправе осуществлять *контроль* за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Наряду с этим в силу ст. 353.1 ТК *ведомственный контроль* за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется *федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления* в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и ее субъектов.

При этом федеральный контроль (надзор) в зависимости от поставленных перед надзорными органами власти задач (сферы контроля) можно разделить на две большие группы:

- контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности (осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти).

Среди видов контроля (надзора) можно выделить текущий и последующий. В основе данной классификации лежит его целевое назначение. Текущий надзор (контроль) осуществляется в целях выявления правонарушений и их пресечения, применения мер, направленных на устранение причин, вызывающих неправомерное поведение. Последующий контроль (надзор) проводится в целях осуществления проверки за исполнением требований надзорных органов, выявивших нарушение.

В учебной литературе встречается разделение видов контроля (надзора) на четыре группы: предупредительный, предварительный, текущий, последующий. В основе данной классификации лежит также целевое назначение надзорно-контрольной деятельности уполномоченных органов власти. При этом предупредительный и предварительный контроль (надзор) преследуют практически одну и ту же цель — предотвращение правонарушения, в том числе «принятия локальных норм (условий труда), противоречащих трудовому законодательству»¹.

¹ См.: Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт. 2014. С. 448.

Данная классификация представляется спорной, поскольку при разграничении видов контроля (надзора) наблюдается смешение надзорно-контрольной деятельности органов государственной власти и деятельности профсоюзов, не наделенных полномочиями осуществлять надзор. Схожая классификация разновидностей контроля и надзора предложена М. В. Пресняковым и С. Е. Чанновым, которые выделяют три основных вида надзора и контроля: предварительный, текущий и последующий. В основе данной классификации лежит время проведения мероприятий по его осуществлению¹. Приведенная классификация характерна для видов контроля, который осуществляется в том числе профсоюзами. Контроль, в том числе общественный, также может быть трех видов: предупредительный, текущий и последующий. В основе их разграничения лежит целевое назначение осуществления контроля. Если предупредительный контроль преследует цель не допустить (предотвратить) нарушение прав, свобод и законных интересов работников, то текущий и последовательный осуществляются в целях выявления правонарушения, принятия соответствующих мер, направленных на его устранение, а также последствий, вызванных правонарушением, либо осуществления проверки исполнения виновными лицами требований, выданных органами надзора и контроля по результатам проведенной ими проверки.

Для обеспечения контрольно-надзорной деятельности создана **система государственных органов**, наделенных специальными полномочиями по осуществлению того или иного вида надзора (контроля).

К ним относятся:

- органы прокуратуры,
- федеральные органы исполнительной власти;
- органы исполнительной власти субъекта РФ².

При этом органы прокуратуры в соответствии с Федеральным законом от 17 января 1992 г. № 2202-1 (ред. от 13 июля 2015 г.) «О прокуратуре Российской Федерации» призваны осуществлять от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ. *Предметом надзора прокуратуры* являются соблюдение Конституции Российской Федерации и исполнение законов, действующих на территории Российской Федерации, федеральными министерствами, государственными комитетами,

¹ Данная классификация представляется неудачной ввиду отсутствия единого основания для разделения данных видов надзора. Так, если предварительным признается надзор, осуществляемый до совершения проверяемых действий, то текущий и последующий надзоры разграничены по целевому назначению, но никак не по времени их проведения. (См.: Трудовое право: учебник / Пресняков М. В., Чаннов С. Е. М., 2013. С. 317.)

² Органы местного самоуправления, общественные объединения, профсоюзы не входят в состав системы государственных органов надзора (контроля).

службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций. Кроме того, предметом надзора является также соответствие законам правовых актов, издаваемых указанными выше органами и должностными лицами. Таким образом, прокуратура осуществляет надзор в том числе за деятельностью надзорных органов государственной власти, обеспечивая таким образом законность в этой области и реализацию прав, включая право на защиту подконтрольных (поднадзорных) субъектов.

К числу федеральных органов исполнительной власти, наделенных полномочиями осуществлять контроль (надзор) в сфере применения наемного труда, можно отнести две группы органов, призванных осуществлять надзор за:

- безопасным ведением работ в отдельных сферах деятельности;
- соблюдением трудового законодательства.

Среди них можно выделить Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору, действующую в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401 (в ред. от 17 января 2015 г.) «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» (далее — Постановление № 401). Она призвана осуществлять государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах и федеральный государственный энергетический надзор.

Данная служба одновременно является:

- уполномоченным органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии (органом федерального государственного надзора в области использования атомной энергии);
- уполномоченным органом в области промышленной безопасности (органом федерального государственного надзора в области промышленной безопасности);
- органом государственного горного надзора;
- органом федерального государственного энергетического надзора и органом федерального государственного строительного надзора.

В ее функции входит осуществление контроля и надзора за:

- соблюдением норм и правил в области использования атомной энергии, за условиями действия разрешений (лицензий) на право ведения работ в области использования атомной энергии;

- ядерной, радиационной, технической и пожарной безопасностью (на объектах использования атомной энергии);
- физической защитой ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, за системами единого государственного учета и контроля ядерных материалов, радиоактивных веществ, радиоактивных отходов;
- соблюдением требований промышленной безопасности при проектировании, строительстве, эксплуатации, консервации и ликвидации опасных производственных объектов, изготовления, монтаже, наладке, обслуживании и ремонте технических устройств, применяемых на опасных производственных объектах, транспортировании опасных веществ на опасных производственных объектах;
- соблюдением требований безопасности в электроэнергетике;
- безопасным ведением работ, связанных с пользованием недрами;
- соблюдением требований пожарной безопасности на подземных объектах и при ведении взрывных работ;
- соблюдением обязательных требований юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями, осуществляющими деятельность по эксплуатации, капитальному ремонту, консервации и ликвидации гидротехнических сооружений (за исключением судоходных и портовых гидротехнических сооружений);
- проведением обязательного энергетического обследования в установленный срок.

Наряду с этим она осуществляет и определенные функции, которые связаны с контролем за отношениями в сфере труда в данной отрасли.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору осуществляет в соответствии с законодательством РФ лицензирование деятельности в области использования атомной энергии, выдает разрешения на право ведения работ в области использования атомной энергии работникам объектов использования атомной энергии, на эксплуатацию поднадзорных гидротехнических сооружений, на допуск к эксплуатации энергопринимающих устройств потребителей электрической энергии, объектов по производству электрической энергии, а также объектов электросетевого хозяйства, принадлежащих сетевым организациям и иным лицам (в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации); устанавливает нормативы предельно допустимых выбросов радиоактивных веществ в атмосферный воздух и нормативы допустимых сбросов радиоактивных веществ в водные объекты; регистрирует опасные производственные объекты и ведет государственный реестр таких объектов; проводит про-

верки (инспекции) соблюдения юридическими и физическими лицами требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, норм и правил в установленной сфере деятельности; руководит в составе единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций деятельностью функциональных подсистем контроля за химически опасными и взрывоопасными объектами, а также за ядерно и радиационно опасными объектами; ведет реестры деклараций промышленной безопасности, заключений экспертизы промышленной безопасности; осуществляет иные полномочия в установленной сфере деятельности.

Нельзя не сказать о федеральных государственных органах исполнительной власти, призванных осуществлять в силу ст. 368 ТК государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил. К ним относятся Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и ее территориальные органы; Федеральное медико-биологическое агентство и структурные подразделения Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Федеральной службы охраны Российской Федерации, Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков, Федеральной службы исполнения наказаний, Главного управления специальных программ Президента Российской Федерации и Управления делами Президента Российской Федерации соответственно в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, на объектах обороны и оборонного производства, безопасности, внутренних дел и иного специального назначения в пределах своей компетенции.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), согласно п. 1 постановления Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322 (ред. от 23 июля 2015 г.) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека», является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора и федерального государственного надзора в области защиты прав потребителей.

В целях осуществления федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора Роспотребнадзор вправе пресекать факты нарушения законодательства РФ в установленной сфере деятельности, а также применять предусмотренные законодательством РФ меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нару-

шений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности.

Все перечисленные органы власти осуществляют контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности. Федеральным органом власти, призванным осуществлять надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является Федеральная инспекция труда (ст. 354 ТК). Наряду с ней созданы и работают органы исполнительной власти субъектов РФ, призванные осуществлять надзор и контроль в сфере труда. К их числу можно отнести, в частности, Департамент труда и занятости населения г. Москвы (далее — Департамент), который действует в соответствии с Положением о Департаменте труда и занятости населения г. Москвы, утвержденным постановлением Правительства Москвы от 8 февраля 2012 г. № 33-ПП (ред. от 15 июля 2015 г.). Согласно п. 4.4 приведенного документа, Департамент осуществляет надзор и контроль за приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов; регистрацией инвалидов в качестве безработных; обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения, за исключением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан.

Органами, наделенными полномочиями осуществлять ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных им организациях, являются федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления. Так, в соответствии с п. 2 ст. 4 Закона РФ от 14 июля 1992 г. № 3297-1 «О закрытом административном территориальном образовании» (в ред. от 13 июля 2015 г.) органы местного самоуправления закрытого административно-территориального образования осуществляют контроль за санитарно-эпидемиологическим, радиационным и экологическим состоянием территорий закрытого административно-территориального образования¹.

При этом в соответствии с п. 2 ст. 17.1 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ (ред. от 29 июня 2015 г.) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» к отношениям, связанным с осуществлением муниципального контроля,

¹ Исключение составляют режимные территории организаций и (или) объектов, находящихся в границах внутренних контролируемых и (или) запретных зон, которые подлежат ведению уполномоченных на то государственных контрольных и надзорных органов.

организацией и проведением проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, применяются положения Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ (ред. от 21 июля 2015 г.) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Органы местного самоуправления информируются о результатах проверок. Они вправе вносить предложения в соответствующие органы государственного и военного управления о проведении инспекционных проверок по соблюдению особого режима и обеспечению достаточных мер для защиты населения закрытого административно-территориального образования от воздействия радиоактивных и других материалов, представляющих повышенную опасность.

17.3. Защита прав работников Федеральной инспекцией труда

Следует отметить, что среди федеральных органов исполнительной власти, наделенных полномочиями по осуществлению контрольно-надзорных функций в сфере применения наемного труда, центральное место занимает **Федеральная инспекция труда**, которая представляет собой единую централизованную систему, состоящую из федерального органа исполнительной власти, которым является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, — главный государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством Российской Федерации.

Структура Роструда предусматривает два вида территориальных органов: по урегулированию коллективных трудовых споров и по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда, который имеет свою подсистему с учетом сложившихся направлений деятельности. Роструд осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (ред. от 11 апреля 2015 г.). Роструд осуществляет надзор и контроль в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения а также осуществляет функции по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан.

Федеральная служба по труду и занятости действует непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Территориальные органы по государственному надзору и контролю состоят из двух подразделений: правового, связанного с надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства, и технического, ведающего вопросами охраны труда.

Основным направлением деятельности Федеральной службы по труду и занятости является осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве. Наряду с этим она осуществляет государственный надзор и контроль в иных сферах, в частности за нормативно-правовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов РФ в части социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей. Кроме того, она регистрирует в уведомительном порядке отраслевые (межотраслевые) соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства, межрегиональные соглашения; коллективные трудовые споры, возникающие по поводу соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективные трудовые споры в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективные трудовые споры, возникающие в случаях, когда в соответствии с законодательством РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Осуществление надзора за законностью в сфере применения трудового законодательства обеспечивается в том числе посредством проведения проверок должностными лицами государственной инспекции труда, которые наделены довольно широкими властными полномочиями. В частности, государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства вправе беспрепятственно в любое время суток посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц; запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию,

необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций; изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлением соответствующего акта (ст. 357 ТК).

По результатам проведенной проверки они вправе принять конкретные меры реагирования. В частности, они вправе:

- предъявить работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о привлечении виновных лиц к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- запретить использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не соответствующие установленным обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством РФ;
- возбудить и рассматривать дела об административных правонарушениях;
- предъявить организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Государственная инспекция труда вправе обратиться к третьим лицам, наделенным определенными полномочиями, с требованиями применить меры реагирования к нарушителям трудового законодательства. Например, она вправе направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда; направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к юридической ответственности.

Приказом Роструда от 26 июня 2013 г. № 140 утверждён Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости, уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях при осуществлении функций по надзору и контролю в сфере занятости. Перечень должностных лиц Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации), уполномоченных составлять протоколы об административных правонарушениях, утверждён приказом Роструда 10 апреля 2006 г. № 60.

Решения, принятые государственными инспекторами труда, могут быть обжалованы соответствующим руководителем по подчиненности, главным государственным инспектором труда РФ и (или) в суде.

Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы только в суде (ст. 361 ТК).

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется нормативными правовыми актами различной юридической силы. Среди них следует выделить международные правовые акты, например ратифицированную Конвенцию МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947)¹ и Протокол к ней 1995 г.², в соответствии с которым Россия приняла на себя обязательство создать государственные инспекции труда, обеспечивающие соблюдение трудового законодательства и охраны труда на всех производственных объектах. Среди нормативных правовых актов, принятых на Федеральном уровне, в первую очередь следует отметить Трудовой кодекс РФ и КоАП РФ, который содержит нормы, регламентирующие порядок возбуждения и рассмотрения дел об административном правонарушении в сфере труда. Наряду с ними огромную роль играют федеральные законы от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ (ред. от 21 июля 2015 г.) «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» и от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «О специальной оценке условий труда». Наряду с этим при проведении мероприятий по осуществлению контроля (надзора) государственная инспекция труда, ее должностные лица обязаны руководствоваться целым рядом подзаконных актов, среди которых можно, например, назвать Административный регламент исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Минтруда России от 30 октября 2012 г. № 354н. Указанный документ предусматривает общий порядок планирования надзорно-контрольных мероприятий, организации и проведения плановых и внеплановых проверок соблюдения работодателями обязательных требований, а также порядок и формы контроля за исполнением государственной функции.

Немалое значение в деятельности государственной инспекции труда имеют рекомендации, разработанные Рострудом. Например, Методи-

¹ Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» принята в г. Женеве 11 июля 1947 г. на 30-й сессии Генеральной конференции МОТ. Ратифицирована Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ.

² Протокол 1995 г. к Конвенции 1947 г. об инспекции труда принят в г. Женеве 22 июня 1995 г. на 82-й сессии Генеральной конференции МОТ. Ратифицирован Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ. Протокол вступил в силу для России 2 июля 1999 г.

ческие рекомендации по применению должностными лицами Роструда и его территориальных органов положений Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»¹ содержат достаточно серьезные направления деятельности государственной инспекции труда, а также определенные методики проведения проверок.

В связи с введением в действие закона «О специальной оценке условий труда» утверждены приказом Роструда от 2 июня 2014 г. № 199 Рекомендации по организации и проведению проверок соблюдения требований Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» организациями, уполномоченными на проведение специальной оценки условий труда, которыми определены основные требования к проведению выездных и документарных проверок с учетом положений, предусмотренных Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 33н (ред. от 20 января 2015 г.).

Проверки, проводимые государственной инспекцией труда в целях осуществления государственного надзора, бывают двух видов: плановые и внеплановые.

Плановые проверки осуществляются в соответствии с утвержденным органами государственного контроля (надзора), органами муниципального контроля в соответствии с их полномочиями ежегодным планом. Ежегодные планы разрабатываются, утверждаются и размещаются в сети Интернет с соблюдением Правил подготовки органами государственного контроля (надзора) и органами муниципального контроля ежегодных планов проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 30 июня 2010 г. № 489 (ред. от 27 декабря 2012 г.).

Основанием для проведения плановой проверки в соответствии с п. 2 Порядка формирования органами прокуратуры ежегодного сводного плана проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей² служит истечение трех лет со дня государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя; окончания проведения последней плановой проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя; начала осуществления юридическим лицом, индивидуальным предпринима-

¹ Методические рекомендации, утвержденные приказом Роструда от 24 января 2011 г. № 14 (ред. 20 января 2015 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Приказ Генпрокуратуры РФ от 11 августа 2010 г. № 313 (ред. от 3 июля 2015 г.) «Об утверждении Порядка формирования органами прокуратуры ежегодного сводного плана проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Законность. 2010. № 11; 2013. № 1.

телем предпринимательской деятельности в соответствии с уведомлением о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности в установленных законом случаях.

Основанием проведения *внеплановой проверки* служат истечение срока исполнения работодателем выданного предписания об устранении выявленного правонарушения или поступление в федеральную инспекцию труда обращения, заявления граждан, информации от органов государственной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства. Обращение или заявление работника о нарушении работодателем его трудовых прав, а также запрос работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 219 ТК также служат основанием для проведения внеплановой проверки. Самостоятельным основанием проведения внеплановой проверки может быть приказ (распоряжение) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки. Такой приказ может быть издан в соответствии с поручением Президента РФ, Правительства РФ либо на основании требования прокурора. По общему правилу проведение проверки осуществляется по согласованию с органами прокуратуры и с предварительным уведомлением об этом лица, в отношении которого проводится проверка.

Исключение составляют случаи проведения внеплановой выездной проверки на основании обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав, а также в случае получения информации о фактах нарушения работодателями требований трудового законодательства, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников. В этих случаях предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой, указанному не допускается. При этом согласование с органами прокуратуры не требуется. В данном случае они подлежат извещению в установленном порядке.

При осуществлении своих прав и исполнении обязанностей государственные инспекторы труда являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону (ст. 359 ТК). Реализация государственным инспектором труда права на осуществление надзорно-контрольной функции обеспечена установлением юридической ответственности лиц, препятствующих деятельности государственных инспекторов труда. Так, в соответствии со ст. 17.7. КоАП РФ умышленное невыполнение законных требований государственного инспектора труда, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении, служит основанием

для наложения административного штрафа на граждан в размере от 1 тыс. до 1,5 тыс. руб.; на должностных лиц — от 2 тыс. до 3 тыс. руб. либо дисквалификацию на срок от шести месяцев до одного года; на юридических лиц — от 50 тыс. до 100 тыс. руб. либо административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Необходимо отметить, что государственные инспекторы труда, наделенные властными полномочиями, также несут юридическую ответственность в случае совершения противоправного поведения (действия или бездействия), в том числе административную¹.

17.4. Защита прав работников профессиональными союзами

Профессиональные союзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов как индивидуального, так и коллективного характера. Согласно ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. (в ред. от 22 декабря 2014 г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах), профсоюз, являясь добровольным общественным объединением граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создается в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Таким образом, функция профсоюзов представляется двуединой: *представительской* и *защитной*, осуществляемой, как правило, одновременно. Профсоюзы, представляя права, свободы и законные интересы своих членов, обеспечивают осуществление функции их защиты.

Следует отметить, что *объектом защиты* выступают права и законные интересы, среди которых необходимо выделить индивидуальные, коллективные права (законные интересы) и индивидуальные права (законные интересы) коллективного характера.

Так, участвуя в проведении проверки соблюдения трудовых прав конкретного работника, состоящего в профсоюзе на правах членства, выявляя нарушение его субъективного права и принимая меры к его восстановлению, профсоюз защищает право данного работника, которое является индивидуальным.

¹ В соответствии со ст. 19.6.1 КоАП РФ проведение проверки при отсутствии оснований для ее проведения, нарушение сроков проведения проверки, отсутствие согласования внеплановой выездной проверки с органами прокуратуры, непредставление акта о проведенной проверке, проведение плановой проверки, не включенной в ежегодный план проведения плановых проверок, служат основанием для наложения административного взыскания в виде предупреждения либо административного штрафа в размере от 3 тыс. до 5 тыс. руб. Повторное совершение административного правонарушения влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 5 тыс. до 10 тыс. руб. либо дисквалификацию на срок от шести месяцев до одного года.

Осуществляя контроль за исполнением коллективного договора, профсоюз тем самым обеспечивает защиту коллективных прав. Проведение забастовки также может преследовать цель защиты коллективных интересов работников. При этом, проводя с работодателем консультации по вопросу установления (изменения) правил поведения локальными нормативными актами, например системы оплаты труда, профсоюз осуществляет защиту интересов каждого работника (индивидуально). Однако такой интерес, который является по своей сути индивидуальным, носит коллективный характер в силу того, что касается всех работающих в организации. Требование профсоюза об устранении нарушений законодательства в области охраны труда направлено на защиту индивидуальных прав коллективного характера (право каждого работника и всех одновременно).

Необходимо отметить, что профсоюзы представляют и защищают в установленном порядке права и интересы не только своих членов, но и иных работников (независимо от их членства в профсоюзе).

Так, в силу ст. 11 Закона о профсоюзах *права и интересы членов профсоюзов* обеспечиваются путем представления и их защиты профсоюзами, их объединениями (ассоциациями), первичными профсоюзными организациями и их органами исключительно по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. Представление и защита коллективных прав и интересов работников осуществляются *независимо от их членства в профсоюзе*.

Осуществление профсоюзами защитной и представительской функции обеспечивается рядом правовых средств, среди которых прежде всего следует отметить их права, закрепленные в ТК и Законе о профсоюзах.

Так, в силу ст. 370 ТК профсоюзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений¹. Его особенность состоит в том, что оно одновременно является и обязанностью профсоюзов.

В целях осуществления *защитной функции* профсоюзы обеспечивают непрерывный (постоянный) контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами трудового законодательства, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза (ст. 19 Закона о профсоюзах).

Надо сказать, что в отличие от осуществляемого государственными органами власти надзора профсоюзы не могут применять к работодателю

¹ Аналогичная норма содержится в ст. 19 Закона о профсоюзах.

меры принуждения. Например, они не вправе приостановить работу организации, отдельных производственных подразделений и оборудования; отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам работы. Они не вправе применять санкции к лицам, допускающим нарушение в области охраны труда, в процессе применения трудового законодательства.

Несмотря на это, российское законодательство предусматривает достаточные правовые средства, позволяющие профсоюзам полноценно осуществлять защитную функцию¹.

Так, профсоюзы имеют реальные возможности осуществлять действенный контроль за деятельностью работодателя в ходе применения наемного труда. Они вправе:

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов.
- В целях обеспечения реализации прав работников профсоюзы наделены такими **правами**, как:
 - предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
 - направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
 - обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Субъективное право профсоюзов требовать устранения выявленных нарушений обеспечено *корреспондирующей обязанностью работодателя*

¹ Речь идет о правах профсоюзов (их органов), гарантиях, обязанностях работодателей реагировать на требования профсоюзов, ответственности за нарушение трудового законодательства и законодательства, регулирующего деятельность профсоюзов.

в недельный срок со дня получения такого требования сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах его рассмотрения и принятых мерах (ч. 2 ст. 370 ТК).

В ходе реализации своих полномочий профсоюзы, а также их инспекции труда *взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти* (его территориальными органами), уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими контрольно-надзорные функции в установленной сфере деятельности.

Характерной чертой деятельности профсоюзов является то, что они всегда выступают в лице своих органов, обеспечивая защиту прав работников, членов профсоюза, осуществление представительской функции.

К числу органов профсоюза прежде всего следует отнести их выборные органы, созданные и действующие в организации в соответствии с учредительными документами профсоюза¹.

К ним можно отнести профсоюзные инспекции труда (правовые и технические), которые в соответствии с ч. 3 ст. 370 ТК вправе создавать профсоюзы. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов действуют на основании положений, утверждаемых соответствующими профсоюзами². Наряду с ними профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды осуществляют, в частности, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов³, действующие в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или

¹ В частности, на локальном уровне (в отдельно взятой организации) представляют интересы членов профсоюза, а также работников, как правило, профсоюзный комитет (профком) или профсоюзный организатор (профорг).

² Следует отметить, что право создавать правовые и технические инспекции труда имеют общероссийские профессиональные союзы и их объединения. Такие инспекции действуют на основании положений, утверждаемых общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Создавать такие инспекции также вправе межрегиональное и территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации. Инспекции, создаваемые такими профсоюзами, действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов. Типовое положение о правовой инспекции труда разработано и утверждено ФНПР. Постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 22 ноября 2011 г. № 7–15 были внесены изменения в Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов // СПС «КонсультантПлюс».

³ Типовое положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденное постановлением Исполнительного комитета ФНПР от 18 октября 2006 г. № 4–3 // СПС «КонсультантПлюс».

трудового коллектива, на основании положений, утверждаемых профсоюзами¹.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке обладают довольно широким кругом полномочий. Для осуществления контрольной деятельности они имеют право:

- беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, и проверять соблюдение требований охраны труда;
- вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями — индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе).

Они также уполномочены защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда.

Работодатель, должностное лицо несут ответственность, предусмотренную ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ, в случае неустранения выявленных нарушений.

Наряду с контрольной функцией профсоюз осуществляет *функцию представительскую*, обеспечивая таким образом не только права и свободы работников, но и их законные интересы.

Представительские функции профсоюза, предусмотренные гл. 58 ТК, условно могут быть разделены на две группы:

¹ Постановлением Минтруда РФ от 8 апреля 1994 г. № 30 утверждены Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива (Бюллетень Минтруда РФ. 1994. № 5).

- представление интересов в ходе *установления* (изменения) условий труда в результате принятия работодателем локальных нормативных актов (внесения в них изменений);
- представление интересов в ходе *применения трудового законодательства* и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В первом случае (установление условий труда) защита законных интересов работников осуществляется двумя способами:

- путем переговоров в целях достижения соглашения (взаимоприемлемого решения) в ходе определения условий коллективного договора, заключаемого между работниками и работодателем;
- путем выработки мотивированного мнения относительно содержания локального нормативного акта, разработанного работодателем, которое подлежит учету в установленном законом порядке.

Исключение составляют случаи, предусмотренные коллективным договором (соглашением). В частности, в ряде случаев порядок принятия локальных нормативных актов предусматривает такую форму участия профсоюзов, как согласование условий, содержащихся в локальном нормативном акте.

Соглашением сторон, как правило, устанавливаются правила, предусмотренные коллективными договорами (соглашениями). Порядок заключения коллективного договора, соглашения¹ предусмотрен гл. 6 ТК, трудовым законодательством.

Порядок учета мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов, состоящий из ряда этапов, предусмотрен ст. 372 ТК. Вся процедура состоит из этапов, сменяющих друг друга. Можно выделить следующие этапы.

Этап 1. Выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников², получив проект локального нормативного акта (документ, которым вносятся изменения или дополнения в действующий локальный нормативный акт) вместе с обоснованием по нему, должен рассмотреть его в срок не позднее пяти рабочих дней со дня его получения. На этом этапе профсоюзу необходимо проанализировать содержание представленного документа. Более того, необходимо оценить его не только с позиции соответствия его положений требованиям закона, но и главным образом с учетом интересов работников. После этого необходимо выработать

¹ Вопросы заключения коллективного договора рассмотрены в гл. 5 настоящего учебника.

² Если выборный орган первичной профсоюзной организации представляет интересы половины и менее работников, то мотивированное мнение в соответствии со ст. 8 ТК следует получить у иного представительного органа работников (при наличии такового) с соблюдением установленных ст. 372 ТК правил.

мотивированное мнение (сформулировать его) и принять его. Такое решение оформляется письменно и подлежит направлению в письменной форме работодателю.

Этап 2. Он является альтернативным, т. е. он может иметь место в одном случае — когда профсоюз выразил свое несогласие с актом в целом или в его части, а работодатель не согласился с мнением профсоюза¹. Если же профсоюз согласился с предложением работодателя либо работодатель согласился с мнением профсоюза, процедура учета мотивированного мнения сразу переходит к третьему этапу.

Второй этап заключается в проведении в течение трех рабочих дней дополнительных консультаций между профсоюзом и работодателем. Целью таких консультаций является выработка взаимоприемлемого решения по спорным вопросам. Результаты решений, принятых в ходе дополнительных консультаций, оформляются протоколом только по тем позициям, по которым не было достигнуто сторонами переговоров соглашения.

Этап 3. Реакция профсоюза на решение работодателя.

Работодатель по результатам дополнительных консультаций принимает решение, которое может быть различным по своему содержанию. Работодатель вправе:

- принять локальный нормативный акт с учетом позиции профсоюза;
- принять акт, не согласившись с мнением профсоюза;
- отказаться от принятия локального нормативного акта.

В случае принятия локального нормативного акта без учета высказанных профсоюзом предложений выборный орган первичной профсоюзной организации вправе выбрать возможный вариант защиты прав и законных интересов работников:

- обжаловать его в соответствующей государственной инспекции труда или в суде;
- начать в установленном порядке процедуру коллективного трудового спора.

Во втором случае (*применение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права*) профсоюз осуществляет представительскую функцию следующим образом:

- формулируя мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК;
- принимая решение по вопросу дачи (отказа в даче) предварительного согласия в случае увольнения по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК.

¹ Следует отметить, что профсоюз, выражая свое мнение по проекту документа, вправе возразить против предлагаемого правила (или нескольких), в том числе в редакции, сформулированной работодателем, предложив свой вариант.

Процедура учета *мотивированного мнения* выборного профсоюзного органа также схожа с рассмотренной выше. Она также состоит из нескольких этапов.

Этап 1. Профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа об увольнении работника, являющегося членом профсоюза, и копий документов, послуживших основанием для него, рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное выборным органом первичной профсоюзной организации в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Этап 2 (альтернативный) состоит в проведении в течение трех рабочих дней дополнительных консультаций с работодателем. Это происходит в случае, если профсоюз выразил несогласие с решением, предложенным работодателем. Результаты переговоров, проведенных в ходе дополнительных консультаций, оформляются протоколом.

Этап 3 зависит от поведения работодателя, который вправе при недостижении общего согласия по результатам консультаций по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов принять окончательное решение. Оно может быть любым: работодатель вправе согласиться с профсоюзом и отказаться от увольнения работника; либо принять решение, не согласившись с мнением профсоюза, и издать приказ о прекращении трудового договора. Такое решение профсоюз вправе обжаловать в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а работодателя — обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

Порядок *предварительного согласия* соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае увольнения работников по инициативе работодателя по основаниям п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК. Следует заметить, что длительное время порядок получения предварительного согласия на увольнение работника не был регламентирован законом¹. Это затрудняло осуществление работодателем

¹ Данная норма является новеллой. Соответствующие изменения в ст. 374 ТК внесены Федеральным законом от 28 июня 2014 г. № 199-ФЗ «О внесении изменения в ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации».

права на увольнение работников, являющихся руководителями (заместителями) выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы. Более того, предварительное согласие предполагало недопустимость прекращения трудового договора с работниками в отсутствие решения вышестоящего органа профсоюза, в том числе когда такое решение либо не было направлено работодателю, либо не было принято вовсе.

Разработанный и утвержденный порядок получения предварительного согласия на увольнение работников предусмотрен ст. 374 ТК и подлежит применению в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы при увольнении их по основаниям, предусмотренным законом. Следует отметить, что установленный порядок получения предварительного согласия на увольнение имеет определенные сходства с процедурой учета мотивированного мнения. Например, непредоставление соответствующим вышестоящим профсоюзом в установленный законом срок (семь рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа об увольнении и копий документов, послуживших основанием для его издания) предварительного согласия позволяет работодателю принять решение об увольнении такого работника в отсутствие решения вышестоящего органа.

Порядок предварительного согласия на увольнение отдельных категорий работников, перечисленных выше, также предусматривает три этапа:

- первый этап — рассмотрение соответствующим профсоюзным органом обращения работодателя, выработки решения по этому вопросу, его оформление и направление работодателю (срок — семь рабочих дней);
- второй этап — проведение в течение трех рабочих дней дополнительных консультаций с вышестоящим профсоюзом;
- третий этап — обжалование решения работодателя об увольнении работника в суде.

При этом следует иметь в виду, что работодатель вправе принять решение об увольнении работника в двух случаях:

- профсоюз дал согласие на увольнение;
- профсоюз не представил своего решения в письменном виде в течение семи рабочих дней.

Отказ в даче согласия на увольнение такого работника не позволяет работодателю прекратить трудовые отношения. Однако данное решение может быть обжаловано в суде в установленном законом порядке.

17.5. Самозащита работниками трудовых прав

Самозащита с позиции ст. 352 ТК представляет собой один из основных способов защиты трудовых прав работников, который выражается в возможности *отказаться от выполнения требований* в установленных законом случаях.

Легальное определение понятия «самозащита» отсутствует, что служит причиной неодинакового его толкования. Как правило, под самозащитой понимают способ защиты прав, «при котором субъект права (работник) защищает себя собственными действиями, не прибегая к помощи суда, государственных либо общественных органов»¹. Однако встречается мнение, согласно которому забастовку и локауты признают коллективным способом самозащиты². В качестве аргументов против подобной трактовки самозащиты в учебной литературе приведены характерные признаки рассматриваемого понятия, позволяющие отграничить забастовку от самозащиты. Среди них выделены целевое назначение; правовые последствия; порядок осуществления права на самозащиту; возможности использования одновременно иных способов защиты; самостоятельность (самостоятельное осуществление независимо от иных работников)³.

Для определения понятия «самозащита» представляется целесообразным учитывать конституционно-правовой смысл нормы, предусмотренной ч. 2 ст. 379 ТК, сформулированный в Определении Конституционного Суда РФ от 22 апреля 2014 г. № 739-О, согласно которому самозащита представляет собой самостоятельное поведение работника, направленное на обеспечение реализации им права на защиту трудовых прав и свобод⁴. Несколько в ином аспекте приведено толкование ст. 379 ТК в Определении от 22 апреля 2014 г. № 739, которое определяет ее как способ защиты работниками своих трудовых прав, направленный на обеспечение соблюдения работодателем трудовых прав и свобод⁵. Здесь Конституционный Суд РФ рассматривает самозащиту как сред-

¹ Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014. С. 470.

² См.: Лушникова А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. М.: Статут, 2009. С 1036–1074.

³ Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2014. С. 561–562.

⁴ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 24 января 2013 г. № 61-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елгаева Александра Ивановича на нарушение его конституционных прав ч. 2 ст. 379 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

⁵ См.: Определение Конституционного Суда РФ от 22 апреля 2014 г. № 739-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Вдовина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав ч. 1 ст. 379 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

ство, стимулирующее работодателя к правомерному поведению, которое представляет собой часть правового механизма, обеспечивающего реализацию права (осуществления работником субъективного права, исполнения работодателем юридической обязанности, соблюдения трудового законодательства).

Анализ ст. 379 ТК с учетом конституционно-правового смысла данной нормы, сформулированного Конституционным Судом РФ, позволяет определить самозащиту как один из основных способов защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Данное утверждение базируется также на наличии признаков, одинаково присутствующих всем способам защиты, включая самозащиту.

К их числу следует отнести прежде всего *правомерность поведения*, выбранного в целях предотвращения либо пресечения правонарушения или восстановления нарушенного права. Защита трудовых прав работников может осуществляться любым не запрещенным законом способом. *Вторым признаком*, одинаково характерным для всех способов защиты, можно назвать установление законом определенных требований к порядку реализации способа защиты (формы защиты). *Третьим признаком* является целевое его назначение — предупреждение, пресечение, устранение правонарушения, восстановление нарушенного права. Другими словами, применение способа защиты обусловлено достижением определенной цели — обеспечения полноценного осуществления работником субъективного права, закрепленного в нормативных правовых актах, коллективном договоре (соглашениях), локальных нормативных актах, трудовом договоре. *Четвертым признаком* является возможность выбора работником способов поведения для достижения указанной цели. Он вправе использовать предусмотренные ТК способы защиты одновременно или выбирать способ (или несколько), наиболее приемлемый к той или иной ситуации.

При этом нельзя не отметить, что самозащита имеет признаки, отличающие ее от иных способов защиты. Среди них можно выделить следующие.

Во-первых, самозащита представляет собой правомерное поведение только в форме *бездействия*. К самозащите следует отнести проводимые работником мероприятия, предусмотренные ст. 379 ТК, т. е. работнику предоставлено право отказаться от выполнения работы, которая либо не предусмотрена трудовым договором, либо непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Анализ данной правовой нормы свидетельствует о том, что самозащита субъективных прав работника осуществляется путем *невыполнения* им требований работодателя, которое нарушает его права и законные интересы (в частности, право на здоровые и безопасные условия труда). Таким образом, самозащита осуществляется в форме бездействия.

Во-вторых, самозащита (право на самозащиту) может быть реализована исключительно субъектом (лицом), чьи права нарушены (нарушаются). Только работник, чьи права нарушены, вправе самостоятельно без участия государственных органов контроля (надзора), органов судебной власти, общественных организаций, их органов воспользоваться данным способом.

В-третьих, целевым назначением самозащиты служит, с одной стороны, реализация права на защиту, с другой — оказание воздействия на работодателя, в том числе стимулирование работодателя к правомерному поведению. Например, работник, отказываясь от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, с одной стороны, обеспечивает свое право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (ч. 1 ст. 21 ТК), с другой стороны, вынуждает работодателя к правомерному поведению в виде соблюдения им ст. 60 ТК, согласно которой запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором¹.

В-четвертых, осуществление самозащиты права происходит в рамках трудовых отношений, в то время как применение иных способов защиты влечет за собой возникновение иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, где появляется новый субъект (суд, орган надзора и контроля).

В-пятых, следует выделить своеобразную форму самозащиты (порядок ее осуществления). В отличие от иных форм защиты, определенных не только ТК, но и иными нормативными актами, порядок осуществления самозащиты определяется исключительно нормами ТК.

Проблемы применения работником самозащиты состоят нередко в неверной оценке своего поведения с позиции его правомерности. Это зачастую служит одной из причин совершения работником дисциплинарного проступка. Незаконный (необоснованный) отказ от выполнения работы не может быть признан самозащитой и не может рассматриваться как правомерное поведение работника, направленное на реализацию законного права. В отсутствие законного основания (условий, предусмотренных законом) такое поведение является противоправным и при наличии состава правонарушения может быть рассмотрено как основание для привлечения к юридической ответственности.

Критерием оценки правомерности поведения работника, осуществляющего самозащиту, может служить наличие одновременно трех условий, таких как:

- совершение работодателем противоправного поведения;
- возможность отказа от выполнения работы в случае совершения работодателем противоправного поведения;
- соблюдение порядка осуществления самозащиты.

¹ Исключение составляют случаи, предусмотренные ТК, иными федеральными законами.

Одним из сложных для работника моментов применения самозащиты является оценка поведения работодателя, поскольку отказ от выполнения работы может быть использован лишь в случае противоправного поведения работодателя. Разъясняя правомерность отказа работника от работы, Верховный Суд РФ отмечает, что в отдельных случаях подобное поведение может быть признано незаконным, например отказ от выполнения работы при его переводе на другую работу, совершенном с соблюдением закона. В этом случае отказ признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом¹.

Кроме того, не всегда правонарушение, допущенное работодателем, может служить самостоятельным основанием для применения работником самозащиты. Сам факт нарушения работодателем требований трудового законодательства (локальных нормативных актов, условий коллективного договора, трудового договора) не позволяет работнику применить самозащиту. Он вправе отказаться от работы только в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами. Например, работник, который в свое время привлекался к работе в выходной день не вправе самовольно использовать дополнительное время отдыха (отгулов). Аналогичным образом самовольный уход работника в отпуск (основной, дополнительный), в том числе в условиях нарушения работодателем норм трудового права (например, отсутствие графика отпусков в организации), по мнению Верховного Суда РФ, является прогулом (приравнивается к случаям отсутствия на рабочем месте без уважительных причин)². Таким образом, в рассматриваемых ситуациях отказаться от выполнения работы недопустимо, поскольку случаи применения самозащиты законом не определены.

В соответствии со ст. 379 ТК работник вправе отказаться от выполнения работы в двух случаях:

- 1) когда такая работа не предусмотрена трудовым договором;
- 2) если она непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Исключения из этого правила могут быть предусмотрены ТК и иными федеральными законами.

В первом случае самозащита может иметь место, когда работодатель требует от работника выполнения работы, которая не предусмотрена ни трудовым договором, ни должностной инструкцией, с которой работник ознакомлен в установленном порядке (в случае если трудовая функция работника предусмотрена трудовым договором в виде ссылки на должностную инструкцию). Проблема применения самозащиты в рассматриваемой ситуации сводится к двум моментам. Во-первых, в от-

¹ См.: Пункт 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28 сентября 2010 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

² См. там же: пункт 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ.

сутствие легального определения понятия «трудовая функция» сложилась противоречивая практика применения судебными органами власти трудового законодательства. Они неодинаково определяют ее понятие. Это не позволяет работникам прибегать к применению данного способа защиты, не будучи в полной мере уверенными в одинаковой оценке ситуации судами общей юрисдикции. Во-вторых, работники не всегда учитывают случаи исключения из правил, когда работодатель вправе поручать работнику выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, когда отказ от выполнения работы недопустим и представляет собой дисциплинарный проступок (правонарушение, допускаемое уже работником). Например, поручение работодателем работнику работы, не обусловленной трудовым договором, в связи с его временным переводом на другую работу (когда такой перевод допускается без согласия работника) правомерно. Вместе с тем отказ работника от ее выполнения допустим и является правомерным, если такая работа противопоказана ему по состоянию здоровья. Аналогичным образом недопустим перевод работника, который вправе использовать самозащиту, когда работник, например, был переведен на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, что не предусмотрено его трудовым договором. Отказ работника от временного перевода в порядке ст. 72.2 ТК по указанным причинам является законным и обоснованным¹.

Во втором случае (работа непосредственно угрожает жизни или здоровью) самозащита может иметь место, когда работнику гарантировано предоставление работы в безопасных условиях труда, не связанных с осуществлением особых видов деятельности, сопряженных с профессиональными рисками, либо работа противопоказана ему по состоянию здоровья. Так, согласно ч. 1 ст. 219 ТК, работник действует правомерно, отказываясь от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда вплоть до устранения такой опасности. В силу ч. 7 ст. 220 ТК поведение работника, который отказывается от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, является законным².

Напротив, нельзя признать законным отказ работника от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, если трудовой договор заключен по поводу работы, выполнение которой непосредственно связано с опасностью для жизни и здоровья. Например, в силу п. 2 ст. 9 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.) «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» работники опасного произ-

¹ См. там же: пункт 19 постановления Пленума Верховного Суда РФ.

² См.: Там же.

водственного объекта обязаны в установленном порядке участвовать в проведении работ по локализации аварии на опасном производственном объекте. В данной ситуации наблюдается исключение из правил, предусмотренное законом. Работник принят для работы, выполнение которой непосредственно связано с угрозой для жизни, его обязанностью является выполнение работы, связанной с угрозой жизни и здоровью. В этой связи он не вправе использовать такой способ защиты, как самозащита.

Положение ст. 379 ТК предусматривают уведомительный порядок осуществления самозащиты. Работник обязан в письменной форме известить работодателя, своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя о намерении применить самозащиту в связи с нарушением его права. Несоблюдение порядка (формы) защиты служит основанием для признания неправомерным поведение работника.

Подводя некий итог, можно утверждать, что способ самозащиты представляет собой правомерный *отказ работника от выполнения работы в установленном законом порядке* в случаях, предусмотренных законом.

ТК содержит немало норм, предоставляющих работнику право отказать от выполнения работы. Однако не каждый случай возможного отказа от выполнения работы можно отнести к способу защиты нарушенного права (самозащите).

Так, согласно ч. 2 ст. 259 ТК, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, если такая работа им не противопоказана по состоянию здоровья. По смыслу данной нормы указанные работники вправе отказаться от выполнения работы, о чем они должны быть ознакомлены в письменной форме работодателем. Такой отказ не является дисциплинарным проступком, в связи с чем эти работники не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности¹. Отказ от работы в ночное время является правомерным и в том случае, когда на ее выполнение была затрачена лишь часть ночного времени. Несмотря на правомерность поведения, выраженного в отказе от выполнения работы, оно не является способом защиты права. Это гарантия права работника на труд в установленных законом условиях. Данная норма закрепляет гарантии прав отдельных категорий работников при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

¹ Пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

В учебной литературе встречается мнение, согласно которому одной из форм самозащиты рассматривается предусмотренное ч. 2 ст. 142 ТК право работника *приостановить работу* на весь период до выплаты задержанной суммы при условии, что срок задержки выплаты заработной платы превысил 15 дней. Аналогичным образом Конституционный Суд РФ рассматривает приостановку работы в рассматриваемом случае путем приостановки работы на весь период до выплаты задержанной суммы самозащитой данного права¹.

Этот способ также представляет собой бездействие работника. ТК предусматривает порядок (форму) осуществления самозащиты. Так, законом предусмотрено, что в рассматриваемой ситуации работник обязан известить о своем намерении приостановить работу в письменной форме. Исключения составляют случаи, предусмотренные ст. 142 ТК, когда не допускается приостановление работы. Однако в отличие от отказа от выполнения работы в установленных законом случаях (без ограничения каким-либо сроком) период приостановки работы ограничен сроком невыплаты работодателем заработной платы. Кроме того, осуществление работником самозащиты обеспечено сохранением за ним всех прав, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Вместе с тем приостановка работы не гарантирует работнику сохранения заработной платы на весь период (вплоть до выплаты заработной платы), однако за ним сохраняется место работы.

Более того, приостановка работником работы не влечет за собой безусловное восстановление его нарушенного права на заработную плату, не обеспечивает пресечение правонарушения. В этой связи вряд ли можно признать данное поведение самозащитой, под которым понимается самостоятельное поведение работника, направленное на обеспечение реализации им права на защиту субъективного права на оплату труда. В этом случае неубедительным представляется признание такого поведения способом защиты, под которым понимается принудительная реализация права на защиту в случае нарушения его субъективного права.

Следует отметить, что норма, предусматривающая право приостановки работы в указанных случаях, именуется «ответственностью работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику». Следовательно, законодатель не признает приостановку работы разновидностью самозащиты. Под юридической ответственностью понимается наступление негативных последствий

¹ См., напр.: Определение Конституционного Суда РФ от 19 октября 2010 г. № 1304-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Келя Сергея Ивановича на нарушение его конституционных прав абз. 5 ч. 2 ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

для лица, виновного в нарушении прав, свобод и законных интересов. Следовательно, поведение работника должно обеспечивать работодателю негативные последствия. Однако законом не предусмотрено сохранение за работником заработной платы на весь период приостановления работы.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «защита трудовых прав работников», назовите источники правового регулирования защиты трудовых прав работников, охарактеризуйте их.
2. Сформулируйте отличительные особенности способов и форм защиты трудовых прав работников. Приведите классификацию способов защиты трудовых прав работников.
3. Какие виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вы знаете? Охарактеризуйте систему государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, существующую в России. Приведите классификацию органов, наделенных полномочиями по проведению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
4. Раскройте понятие «федеральный исполнительный орган, осуществляющий надзорные функции». Сформулируйте определение федеральной инспекции труда, опишите ее структуру, задачи и основные полномочия органов федеральной инспекции труда.
5. Перечислите полномочия государственных инспекторов труда. Опишите процедуру инспектирования организаций (работодателей), основные принципы осуществления надзора. Раскройте права и обязанности работодателя в ходе осуществления контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.
6. Какова роль органов прокуратуры и иных государственных органов в защите трудовых прав работников? Проведите различие между надзором, осуществляемым органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда.
7. Что такое контроль? Какие виды контроля известны? В чем заключается отличие надзора от контроля? Какова роль профессиональных союзов по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, их полномочия?
8. Каким образом профсоюзы осуществляют защиту прав, свобод и законных интересов работников в ходе установления новых (изменения существующих) условий труда, а также в процессе применения трудового законодательства?
9. Назовите способы установления (изменения) работодателем условий труда с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, опишите процедуру.

Рекомендуемая литература

1. *Барбашова Т. П., Мионов В. И.* Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2007. № 7.
2. *Грибанов В. П.* Осуществление и защита гражданских прав. 2-е изд., стереотип. М., 2001.
3. *Куренной А. М.* Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // СПС «КонсультантПлюс», 2010.
4. *Лушиников А. М., Лушиникова М. В.* Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор): науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2015. 248 с.
5. *Лушиникова А. М., Лушиникова М. В.* Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 2. М.: Статут, 2009.
6. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2014.
7. Трудовое право России: учебник / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012.
8. Трудовое право: учебник / под общ. ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. М., 2005.
9. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014.
10. *Хныкин Г. В.* Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1.

Глава 18

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Общая характеристика трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам и суде. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.

Вынесение решений по индивидуальным трудовым спорам, исполнение решений о восстановлении на работе. Понятие коллективных трудовых споров. Примирительный характер рассмотрения и разрешения трудовых споров. Право на забастовку.

18.1. Общая характеристика трудовых споров

Причины возникновения трудовых споров и нормативная основа их разрешения. В условиях кардинальных социально-экономических преобразований в Российской Федерации участились случаи нарушения трудовых прав граждан и несоблюдения трудового законодательства, что свидетельствует о необходимости более действенной защиты трудовых прав работников.

Под *защитой трудовых прав* понимается комплексная система мер, применяемых для обеспечения надлежащей реализации трудовых прав и свобод, включающая судебную защиту, законодательные, административно-организационные и другие средства (защита профсоюзами), а также самозащиту работниками своих трудовых прав¹.

В защите трудовых прав работников большую роль играют органы по рассмотрению трудовых споров, а право на судебную защиту является одной из важных гарантий трудовых прав работников. Особенно возрастает роль суда в современный период развития рыночной экономики и функционирования рынка труда, сопровождаемых нередко столкновениями противоречивых интересов работников и работодателей. По-

¹ *Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. М., 2002. С. 257.*

добные столкновения могут порождать трудовые споры — коллективные или индивидуальные.

Причинами индивидуальных трудовых споров чаще всего являются нарушения трудовых прав работника, допускаемые работодателем. Эти неправомерные действия могут быть результатом невысокого уровня правосознания или могут произойти в силу недостаточности правовых знаний либо проявления пренебрежительного отношения к соблюдению трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, условий трудового договора работника. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть и по причине недостаточности правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи с чем он оспаривает правомерные действия работодателя. Может быть и иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия работодателя.

От причин, вызывающих индивидуальные трудовые споры, отличаются объективные факторы и обстоятельства, порождающие эти споры. Ими могут быть недостатки в организации производства и труда у конкретного работодателя либо отдельные пробелы, неточности трудового законодательства и др.

Нормативную основу рассмотрения и разрешения трудовых споров составляют Конституция РФ и федеральные законы, прежде всего ТК.

Конституция РФ устанавливает право каждого защищать свои права и свободы способами, не запрещенными законом (ч. 2 ст. 45), гарантированность каждому судебной защиты его прав и свобод (ч. 1 ст. 46), как и признание права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ч. 4 ст. 37). На основе этих важнейших конституционных положений в трудовом праве получили развитие соответствующие отраслевые (основные) принципы, ныне выраженные в ТК (абз. 14, 15 ст. 2 ТК).

Первый из них общеправовой «принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод, включая судебную защиту», дополняясь гарантиями, проявляется в нормах разд. XIII ТК, как охватывающих защиту трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законами, так и устанавливающих основные способы защиты. В их число входит наряду с другими судебная защита, включая Конституционный Суд РФ, Верховный Суд РФ, суды общей юрисдикции.

Другой отраслевой (основной) «принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами», также, дополняясь гарантиями, выражается в ряде норм ТК. В их число входят нормы об установлении порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, отнесенных к ве-

дению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 1 ст. 6 ТК), и, соответственно, нормы гл. 61 ТК о рассмотрении индивидуальных трудовых споров, гл. 62 ТК о рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и др.

Установленный ТК порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров призван обеспечить защиту трудовых прав и законных интересов работников от любых нарушений, а также направлен на защиту трудовых прав и интересов работодателей от действий недобросовестных работников, нарушающих условия трудового договора, правила внутреннего трудового распорядка.

Нормы трудового права, устанавливающие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права. При рассмотрении трудовых споров возникают непосредственно связанные или производные от трудовых процессуальные правоотношения по рассмотрению и разрешению трудовых споров. Например, такие отношения возникают между комиссией по трудовым спорам (КТС) и спорящими сторонами (работником и работодателем) при рассмотрении индивидуального трудового спора.

При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров отсутствует орган, выносящий обязательные для сторон решения, за исключением случаев признания забастовки незаконной (или законной), которая признается таковой по решению суда. На всех этапах примирительной процедуры разрешения коллективного трудового спора нет специального и постоянно действующего органа, наделенного юрисдикцией для вынесения обязательных для сторон решений, которые подлежат принудительному исполнению. Обязательным для сторон является решение, принятое по соглашению сторон, в том числе на этапе разрешения спора в примирительной комиссии, которая формируется из представителей сторон на равноправной основе.

Можно сказать, что правоотношения по разрешению коллективного трудового спора, возникающие между работниками и работодателями (их представителями) и органами, участвующими в разрешении спора, носят процедурно-процессуальный характер.

Порядок разрешения трудовых споров характеризуется указанными основными принципами (абз. 14, 15 ст. 2 ТК) и демократическими принципами разбирательства. Эти принципы по своей природе являются принципами такого самостоятельного института трудового права, как *трудовые споры*.

Порядок разрешения трудовых споров в Российской Федерации является достаточно прогрессивным. Свидетельством этого является участие профсоюза (иного представительного органа) в интересах работника в урегулировании возникших разногласий с работодателем,

рассмотрение спора комиссией по трудовым спорам, формируемой на паритетных началах, а также гарантированная возможность обращения работника в КТС и суд за защитой своего права и др.

При рассмотрении (разрешении) коллективных трудовых споров на всех этапах примирительных процедур у данного работодателя интересы работников представляет первичная профсоюзная организация (иные представители, если они избираются работниками в порядке, установленном ст. 31 ТК). Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, возникающих на иных уровнях (федеральном, региональном, отраслевом, территориальном и др.), осуществляются с участием профсоюзов соответствующего уровня как представителей работников.

К принципам (наряду с указанным участием профсоюза) при индивидуальных спорах можно отнести выборность представителей от работников в КТС на общем собрании (конференции) или делегирование профсоюзом (иным представительным органом) с последующим утверждением этих представителей в КТС на общем собрании (конференции) работников, а также само функционирование КТС, что обеспечивает доступность и удобство для обращения работников.

Принцип *гласности* означает открытый характер деятельности КТС, на заседаниях которой по рассмотрению индивидуальных трудовых споров могут присутствовать все желающие работники, извещенные соответствующим объявлением о заседаниях КТС.

Принцип *законности*, объективности и полноты исследования обстоятельств спора требует от членов КТС всестороннего изучения материалов и доказательств, с учетом которых и на основе трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, условий трудового договора выносится обоснованное и законное решение. В организации, у работодателя — индивидуального предпринимателя, где действует КТС, ее члены имеют полную возможность ознакомиться со всеми необходимыми материалами, запрашивать дополнительные данные, приглашать нужных свидетелей и экспертов.

Принцип быстроты рассмотрения индивидуального спора обеспечивается строго определенными и краткими сроками, установленными непосредственно в законе, как и *принцип бесплатности рассмотрения этих споров*, который также закреплен в законе.

Принцип обеспечения реального исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам выражается в том, что при неисполнении работодателем решения оно подлежит исполнению в принудительном порядке.

Можно констатировать, что определенные принципы относятся к порядку разрешения коллективных трудовых споров. К ним (кроме указанного участия профсоюзов или иного представителя работников) можно отнести и ряд других. К ним, в частности, следует отнести:

- принцип автономии и равноправия спорящих сторон;
- принцип примирительного разрешения коллективного трудового спора;
- принцип свободного и добровольного участия в забастовке;
- принцип обязательности исполнения соглашений, достигнутых спорящими сторонами, или решений о признании забастовки незаконной, выносимых судом.

Понятие трудовых споров и их классификация. Под трудовыми спорами принято понимать *неурегулированные разногласия*, возникающие между работником и работодателем либо между работниками и работодателями (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных актов, соглашений, коллективного договора, условий трудового договора или по установлению и изменению условий труда, заключению, изменению и выполнению коллективного договора, соглашений, о которых заявлено в КТС, суд либо которые инициированы работниками (их представителем) при отклонении их требований (части требований) работодателем или умолчании работодателя. В этом общем определении трудовых споров они кратко охарактеризованы и позволяют видеть их различия на индивидуальные и коллективные споры по субъектному составу, предмету, характеру спора и, соответственно, порядку рассмотрения и разрешения. Трудовые споры разграничиваются также в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. В соответствии с этими основаниями можно дать примерную классификацию трудовых споров. Они разграничиваются на индивидуальные и коллективные споры (прежде всего по субъектному составу и предмету спора).

Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель. Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основании трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или вытекающих из условий коллективного договора или соглашений либо трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

По заявлению работника индивидуальный трудовой спор может возникнуть, например, о неправомерности перевода или о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула в связи с увольнением либо о снятии дисциплинарного взыскания и т. д. Индивидуальные трудовые споры, как правило, возникают по поводу применения указанных актов, регулирующих трудовое отношение работника и работодателя, а также условий трудового договора, включая их установление или изменение.

В коллективных трудовых спорах участвуют работники (их представители) и работодатель (работодатели), его (их) представители.

Коллективные трудовые споры возникают по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

Предметом коллективного спора могут быть общие требования работников в области труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников либо отдельных их категорий или профессиональных групп подп. Эти требования могут выдвигаться как в период принятия (заключения) коллективного договора, соглашений, так и по поводу их исполнения, применения или в отсутствии коллективного договора, соглашений.

Индивидуальные трудовые споры как споры юридического характера возникают в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, которые рассматриваются в специально создаваемом для этого органе — комиссии по трудовым спорам — и в суде.

Споры неискового характера возникают по вопросам установления или изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений, условий труда, они имеют коллективное значение и, соответственно, являются коллективными трудовыми спорами.

В зависимости от вида трудового спора и его характера определяется способ (порядок) его разрешения, устанавливаемый в законе федерального уровня (прежде всего в ТК), как того требует Конституция РФ (ч. 4 ст. 37).

Индивидуальные трудовые споры (конфликты права) как споры искового характера подлежат рассмотрению в КТС, формируемой у конкретного работодателя, в том числе работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем. Если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации (иным представителем) не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем и обратился в КТС, то возникает индивидуальный трудовой спор, рассматриваемый в порядке, установленном ТК. При несогласии с решением КТС стороны спора вправе обратиться в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора.

Непосредственно в суде, минуя КТС, рассматриваются индивидуальные споры, затрагивающие наиболее важные права, как, например, о восстановлении на работе или об отказе в заключении трудового договора и др., а также при прямом обращении работника в суд с иском заявлением, минуя КТС. КТС и суд рассматривают индивидуальные трудовые споры, вынося решения о восстановлении или признании права либо отказывая в иске. Данные решения обязательны для сто-

рон, в противном случае подлежат принудительному исполнению через службу судебных приставов.

Иной порядок установлен для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров неискового характера. Прежде всего стороны обязаны принять участие в его рассмотрении и разрешении путем проведения примирительных процедур, включающих в себя несколько этапов. Первый из них позволяет сторонам в непосредственных переговорах, не обращаясь к иным (третьим) лицам или органам, разрешить возникший спор. С этой целью они образуют на паритетных началах в равном представительстве примирительную комиссию, которая может принять решение только путем соглашения, достигнутого сторонами спора.

18.2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам и суде

Понятие индивидуальных трудовых споров. Определение индивидуального трудового спора нашло законодательное закрепление в ст. 381 ТК. Согласно этой статье, индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Из данного понятия вытекает, что одной стороной индивидуального трудового спора является работодатель, а другой стороной — работник. Помимо работника (физического лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем), выделяется в качестве стороны указанного спора также лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с работодателем (бывший работник), или лицо, желающее заключить трудовой договор и поступить на работу, но которому в этом отказано работодателем.

В законодательной формулировке отражено, что возникновению индивидуального трудового спора предшествуют переговоры сторон трудового правоотношения, т. е. необходимость урегулировать возникшие разногласия, что зафиксировано в определении: «индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником». Иногда термины «разногласие» и «спор» рассматриваются как синонимы, хотя не любое разногласие есть спор. С момента возникновения разногласий обычно ведутся переговоры с работодателем самим работником или с участием его представителя. Если же в ходе непосредственных переговоров разногласия не удастся урегулировать, неурегулированные разногласия перерастают в инди-

видуальный трудовой спор при обращении работника в КТС или суд для разрешения спора с соблюдением установленных процессуальных и процедурных норм.

Необходимость урегулирования возникших разногласий (не спора) предусмотрена ТК (ч. 2 ст. 385), где установлено, что если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, то индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС.

В юридической литературе также проводится различие между понятиями «конфликт» и «трудовой спор». При этом подчеркивается, что конфликт может «тлеть», когда стороны не предпринимая никаких усилий, чтобы его погасить, а разрешение такого конфликта возможно самими сторонами добровольно в результате переговоров. Но если этого не происходит, то возникает необходимость привлечения к разрешению указанного конфликта специальных уполномоченных на это органов, и «конфликт перерастает в трудовой спор»¹.

Этот признак индивидуального трудового спора отмечается в указанном определении (ст. 381 ТК), согласно которому обязательным является обращение лица (работника) с заявлением в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Работник, например, обращается с исковым заявлением в КТС, а по вопросам о восстановлении на работе лицо обращается непосредственно в суд в сроки, установленные в законе, и др. Предметом иска является соответствующее конкретное требование истца к ответчику. Это может быть требование работника о восстановлении или признании трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежать на основе указанных актов, а также условий трудового договора (о неправомерности перевода на другую работу, о невыплате заработной платы, премии, о восстановлении на работе в связи с увольнением, об отказе в заключении трудового договора, приеме на работу и др.).

Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС и суде регулируется гл. 60 ТК. В ней определены органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: КТС и суд; установлен порядок рассмотрения этих споров в КТС (ст. 382–389 ТК) и лишь частично — в суде (ст. 391–396 ТК), поскольку судебный порядок основан на нормах ГПК РФ, в котором предусмотрены также особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в указанных органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в соответствии с установленной подведомственностью и подсудностью этих споров.

Работник может обратиться в КТС для рассмотрения индивидуального трудового спора, за исключением тех споров, которые должны

¹ Куренной А. М. Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001. С. 14.

рассматриваться непосредственно в суде или для которых федеральным законом установлен другой порядок рассмотрения. Вместе с тем работник вправе обратиться непосредственно в суд, минуя КТС.

Правовое положение КТС раскрывается исходя из порядка ее формирования и функционирования, вынесения решений и др. КТС является постоянно действующим самостоятельным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, ее решения не нуждаются в чем-либо утверждении. Суд не имеет ни надзорных, ни контрольных полномочий по отношению к КТС и не вправе пересматривать, изменять или отменять ее решения, которые при рассмотрении спора оцениваются судом как одно из доказательств по делу.

Образование КТС осуществляется согласно ст. 384 ТК. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников. Инициативу в создании КТС вправе проявить представительный орган работников, каковым в России традиционно является профсоюз. Инициатором создания КТС может выступать работодатель — юридическое лицо (организация), а также работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем. При этом указанная инициатива требует письменного оформления. Работодатель и представительный орган работников при получении письменного предложения о создании КТС обязаны в 10-дневный срок направить своих представителей в КТС.

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей от работодателя и работников, на паритетной основе (например, пять представителей от работников и, соответственно, пять представителей от работодателя).

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, если работодатель — индивидуальный предприниматель, то он сам назначает представителей в КТС. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. В любом случае последнее слово в определении своих представителей в КТС остается за общим собранием (конференцией) работников.

К компетенции общего собрания работников отнесено решение вопроса о создании КТС в структурных подразделениях организаций. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В КТС структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры этих структурных подразделений и в пределах полномочий этих подразделений. Полномочия подразделения определяются полномочиями его руководителя.

Комиссия по трудовым спорам самостоятельно избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря комиссии. Комиссия организации и структурных подразделений должна иметь свою печать.

ТК на работодателя возложена обязанность организационно-технического обеспечения деятельности КТС.

Поскольку в ТК определены лишь общие начала и принципы образования комиссий по трудовым спорам, более детальная регламентация этих вопросов осуществляется в коллективном договоре или на уровне локальных нормативных актов (такого, например, как Положение о комиссии по трудовым спорам). Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальные трудовые споры, как правило, во вне рабочее время; если же по каким-либо обстоятельствам это невозможно (например, в связи с особенностями режима рабочего времени), то по решению работодателя заседания КТС могут проводиться в рабочее время.

Членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии, а также им сохраняется средний заработок (ч. 2 ст. 171 ТК).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС является достаточно эффективным. К его явным преимуществам относится то, что рассмотрение спора происходит в коллективе, где трудятся работники и обычно знают участников трудового спора и обстоятельства его возникновения. У конкретного работодателя легче установить фактические обстоятельства дела, собрать необходимые документы, иные доказательства.

Действовавший ранее обязательный предварительный порядок рассмотрения в КТС подавляющего большинства индивидуальных трудовых споров до обращения работника в суд позволял в значительной мере разгрузить суды, ускорить рассмотрение индивидуальных трудовых споров, повысить оперативность реагирования на нарушения трудовых прав граждан.

Компетенция комиссии по трудовым спорам определена ТК в общей форме. Комиссия является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения (ч. 1 ст. 385 ТК). Указанной же статьей определено, как известно, что индивидуальный трудовой спор рассматривается в КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Для обращения в КТС установлен трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Пропуск этого срока не означает, что заявление работника не будет принято и спор не подлежит рассмотрению. Если срок пропущен по уважительным причинам, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. Уважительность причин пропуска указанного срока оценивается самой комиссией на ее заседании. Уважительными причинами признаются, например, болезнь работника, служебная командировка и др. В любом случае бремя доказывания возлагается на работника.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров включает обязательную регистрацию в КТС заявления, поступившего от работника, после чего КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. Спор может рассматриваться в присутствии работника или его представителя, что является важной гарантией для работника. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. При неявке работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается. В случае вторичной неявки без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии заявления работника с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно. При этом сроки рассмотрения спора в КТС исчисляются с момента подачи второго заявления, но с учетом трехмесячного срока, установленного для обращения в КТС.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, по требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять необходимые документы. Заседания КТС проводятся открыто, на них могут присутствовать работники, которые о заседаниях КТС заблаговременно извещаются.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины избранных в ее состав членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Руководит заседанием председатель или его заместитель, а протокол комиссии ведет ее секретарь. В протоколе отражаются ход рассмотрения спора и все возникающие вопросы, как, например, ходатайства сторон, их аргументация, выступления свидетелей, экспертов, оценка письменных доказательств и других данных по рассматриваемому спору. Протокол подписывается председателем КТС, а в его отсутствие — заместителем председателя и заверяется печатью КТС.

В ТК определены порядок принятия решения КТС, а также содержание указанного решения (ст. 388 ТК). Комиссия по трудовым спорам принимает решение большинством голосов присутствующих на ее заседании членов. Решение принимается тайным голосованием. В решении указываются наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя — индивидуального предпринимателя и данные работника, обратившегося в КТС; даты обращения в КТС и рассмотрения спора; члены комиссии, присутствующие на заседании. Само решение должно быть мотивированным, основанным на материалах дела и принятым в соответствии с законом, иным нормативным правовым актом. В соответствии с ч. 3 ст. 388 копия решения КТС подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью, после чего должна вручаться работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Принятое КТС решение может быть обжаловано в суде заинтересованным работником или работодателем в течение 10-дневного срока со дня вручения им копий решения (ч. 2 ст. 390 ТК). В суд может обратиться профсоюз с обжалованием решения КТС, представляя интересы работника.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд для рассмотрения и по такому основанию, как несоблюдение сроков разрешения спора в КТС. Если КТС в установленный 10-дневный срок со дня поступления заявления не рассмотрела спор, заинтересованный работник вправе перенести его рассмотрение в суд (ч. 1 ст. 390 ТК).

Данное положение закона действует и тогда, когда спор оставлен без рассмотрения в связи с неявкой работника или его представителя на заседание комиссии либо вторичной неявкой без уважительных причин, повлекших за собой снятие заявления работника с рассмотрения КТС. В этом случае спор в КТС не рассматривается, что не лишает права работника обратиться в суд в установленный законом срок.

Решения, принятые КТС, не нуждаются в последующем утверждении и не пересматриваются. При неточности, допущенной в решении КТС, выносится дополнительное решение для разъяснения ранее принятого.

Решения КТС по индивидуальным трудовым спорам подлежат исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, кроме решения о восстановлении на прежней работе незаконно переведенного работника на другую работу, которое подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК).

В случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС.

Удостоверение, выданное КТС при неисполнении решения комиссии, предъявляется работником судебному приставу не позднее трехмесячного срока со дня получения этого удостоверения. Судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке. Если работником пропущен установленный трехмесячный срок по уважительным причинам, то КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

18.3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Подведомственность суду индивидуальных трудовых споров

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется гражданским процессуальным законодательством РФ

и ТК (ст. 390–397). Рассмотрению индивидуальных трудовых споров в суде свойственны некоторые особенности, в том числе связанные с подведомственностью и подсудностью этих споров.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров суду установлена законом в соответствии с действующей системой органов по рассмотрению данных споров. При этом суд может выступать инстанцией, разрешающей индивидуальный трудовой спор, который уже был рассмотрен в КТС. В этом случае в суд обращается с заявлением работник или работодатель либо профессиональный союз, защищающий интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам. В суд обращается с заявлением и прокурор, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права (ч. 1 ст. 39 ТК).

В других случаях, предусмотренных законом, работник сразу обращается непосредственно в суд, в ч. 2 ст. 391 ТК указаны такие случаи исключительной подведомственности судам индивидуальных трудовых споров. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника или работодателя в следующих случаях:

- заявление работника о восстановлении на работе независимо от оснований увольнения, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы; о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных;
- заявление работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются и другие индивидуальные трудовые споры:

- от лиц об отказе в приеме на работу;
- от лиц о дискриминации;
- от лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

Кроме того, работник вправе перенести рассмотрение индивидуального трудового спора в суд, если этот спор не был рассмотрен в КТС в установленный 10-дневный срок (ч. 1 ст. 390 ТК). Работник обращается в суд по возникшим индивидуальным спорам, подведомственным КТС, если комиссия не образована.

Нормы Гражданского процессуального законодательства РФ определяют подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых

споров, учитывая их специфику. Разъяснения по данным вопросам приведены в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Так, индивидуальные трудовые споры о восстановлении на работе рассматриваются судом и могут рассматриваться судьей единолично, если участники процесса не возражают против этого. Если до начала рассмотрения спора о восстановлении на работе кто-либо из участвующих в споре лиц возражает против единоличного рассмотрения дела судьей, то указанный спор рассматривается коллегиально (ст. 6, 23, 113 ГПК). Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

В соответствии со ст. 46 Конституции РФ, гарантирующей каждому право на судебную защиту, в ТК не установлено обязательное досудебное обращение работника в КТС за разрешением спора. Это не должно быть истолковано как ликвидация досудебного рассмотрения этих споров, порядок разрешения которых основан на демократических принципах и является одной из форм социального партнерства. Работник вправе, минуя КТС, обратиться в суд, поскольку сам принимает решение о том, где рассматривать его трудовой спор. Однако, ориентируясь на ст. 45 Конституции РФ, гарантирующую каждому возможность защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом, он может обращаться в КТС, что не исключает его права в дальнейшем обратиться в суд (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Таким образом, судам подведомственны индивидуальные трудовые споры, возникающие из трудовых правоотношений (п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК).

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Рассмотрение в суде индивидуальных трудовых споров отличается от иных гражданско-правовых споров, поскольку характеризуется рядом процессуальных особенностей. К ним относятся также сроки обращения в суд, установленные ч. 1 ст. 392 ТК, ст. 24 ГПК.

Для обращения в суд с заявлением (иском) по индивидуальным трудовым спорам установлены следующие сроки:

- 1) по искам об увольнении заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки;

2) по иным трудовым спорам работник обращается в суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

3) по вопросам обжалования решений КТС, право на которое предоставлено работнику и работодателю, при их обращении в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения КТС;

4) по искам о взыскании с работника материального ущерба, причиненного работодателю при обращении работодателя в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Пропуск срока обращения в суд не предусмотрен законом в качестве основания к отказу суда в приеме и рассмотрении искового заявления. При пропуске работником или работодателем срока обращения в суд исковое заявление принимается и рассматривается судом в установленном законом порядке.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК) или срока на обжалование решения КТС (ч. 2 ст. 390 ТК), так как ТК не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком (ч. 1 ст. 152 и ч. 1 ст. 12 ГПК).

При этом при подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с ч. 6 ст. 152 ГПК возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок. Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абз. 2 ч. 6 ст. 152 ГПК).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам после назначения дела к судебному разбирательству (ст. 153 ГПК), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

Наряду с особенностями, присущими подведомственности индивидуальных трудовых споров и срока обращения в суд, рассмотрение трудовых споров в суде отличается и другими процессуальными особенностями.

Процессуальное положение сторон, других участников гражданского процесса, их права и обязанности определены ГПК. Сторонами по любому гражданскому делу являются субъекты спорного материального правоотношения, а по трудовому спору, исходя из субъектного состава трудового правоотношения, сторонами всегда будут работник и работодатель.

Как известно, стороны гражданского процесса — это истец и ответчик, а по трудовым делам, соответственно, истцом всегда является работник, а ответчиком — работодатель. Исключительный случай — когда работодатель обращается в суд с иском о возмещении материального ущерба, причиненного работником: в этом случае работодатель выступает в качестве истца, а ответчиком по данной категории дел является работник, нанеший ущерб работодателю. Во всех иных случаях истцом будет работник, а ответчиком — работодатель. Даже если трудовое дело в интересах работника было начато по заявлению профсоюзов или прокурора, а также независимо от того, что оно возбуждено по заявлению (жалобе) работодателя, не согласного с решением КТС, суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства. Во всех случаях указанный работник извещается о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца.

По общему правилу граждане могут лично осуществлять свои процессуальные права при наличии у них процессуальной дееспособности, которая наступает в полном объеме с 18-летнего возраста, т. е. с достижением совершеннолетия. Особенность трудовых дел заключается в том, что стороной трудового спора может быть лицо, наделенное трудовой правосубъектностью (правоедееспособностью), возникающей у лица с 16-летнего возраста, а в установленных законом случаях — с 15, 14 лет (ст. 63 ТК). При вступлении в трудовое правоотношение с работодателем на основе трудового договора указанные несовершеннолетние работники могут в трудовом споре занимать процессуальное положение стороны, лично защищать в суде свои трудовые права и охраняемые законом интересы.

От имени работодателя-организации (юридического лица) выступает руководитель (иной орган управления) на основании устава, соответствующих нормативных правовых актов. Сотрудник юридической службы может представлять интересы работодателя при наличии правильно оформленной доверенности. В этом случае доверенность от имени организации выдается ее руководителем в установленном порядке.

Процессуальной особенностью трудовых дел также является участие профсоюзов в защите трудовых прав работников. В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе своих членов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие

трудовые споры (ч. 1 ст. 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Следует отметить, что работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (ст. 393 ТК, п. 1 ст. 89 ГПК).

Некоторые особенности при рассмотрении индивидуальных споров связаны с вынесением по ним решений и исполнением решений о восстановлении на работе.

Вынесение решений по индивидуальным трудовым спорам, исполнение решений о восстановлении на работе. В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора суд исследует все материалы дела, заслушивает свидетелей, экспертов, дает оценку позициям истца и ответчика. Если спор был рассмотрен КТС, то суд исследует и решение КТС наряду с другими материалами дела.

Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суд руководствуется нормами трудового законодательства и гражданского процессуального законодательства, а также соблюдает руководящие постановления Верховного Суда РФ.

Основополагающее значение имеет указанное постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. К имеющим важное значение следует отнести и другие постановления Пленума Верховного Суда РФ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 (в ред. от 5 марта 2013 г.) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»; постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю»; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» и др.

С учетом всех обстоятельств дела и на основе закона суд принимает обоснованное и мотивированное решение, в котором содержится вывод суда об удовлетворении иска или отказе в иске. По денежным требованиям указывается конкретная сумма, подлежащая удовлетворению в пользу работника, либо сумма, взыскиваемая с работника в погашение материального ущерба, нанесенного работодателю. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных

требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере (ст. 395 ТК).

ТК, определяя механизм вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу, предусматривает правовые последствия увольнения работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу. При признании увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе (ст. 394 ТК).

При вынесении такого решения орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула (при увольнении) или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (при переводе). По заявлению работника орган, рассматривающий трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника сумм, указанных в ч. 2 ст. 394 ТК.

Кроме того, в случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. При других обстоятельствах, определенных ТК (ч. 5–8 ст. 394), признание увольнения незаконным может повлечь иные последствия.

Если формулировка основания и (или) причины увольнения признана неправильной или не соответствующей закону, суд выносит решение об изменении формулировки с указанием в решении основания и причины увольнения в точном соответствии с законом и ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК или иного федерального закона (например: «уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК»).

При условии, что неправильная формулировка, внесенная в трудовую книжку работника, препятствовала его поступлению на новую работу, суд принимает решение о выплате ему среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Если после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. При этом если к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, то дата увольнения изменяется на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

И, наконец, при признании увольнения незаконным, когда суд выносит решение не о восстановлении на работе, относится то обстоятельство, что на время рассмотрения спора судом истек срок трудового

договора, и суд обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По требованию работника суд может вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда¹, причиненного ему указанными действиями. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом (ст. 237 ТК).

Решение суда по индивидуальному трудовому спору приводится в исполнение по общему правилу после вступления его в законную силу (ст. 209 ГПК). Но исполнение решений по некоторым трудовым спорам отличается определенными особенностями. Как известно, это решения суда, на которые указано в ч. 1 ст. 394 ТК. Соответственно, в ст. 211 ГПК в числе решений суда, подлежащих немедленному исполнению, указано:

- восстановление на работе;
- выплата работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Работодатель обязан немедленно исполнить указанное решение независимо от того, будет он его обжаловать или нет. Исполнение решения суда заключается в издании приказа или распоряжения об отмене приказа об увольнении или о переводе на другую работу и фактическом допущении работника к выполнению работы по обусловленной трудовой функции.

При задержке работодателем исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или незаконно переведенного работника орган, принявший решение, выносит определение о выплате ему за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ч. 2 ст. 396 ТК). Такое решение выносит орган, принявший решение о восстановлении работника на работе, при его обращении с заявлением о неисполнении вынесенного решения (КТС при решении о незаконном переводе, суд во всех случаях восстановления на работе, в том числе при незаконном переводе).

Во всех случаях если решения суда по трудовым спорам добровольно не исполняются, то при обращении работника осуществляется принудительное исполнение в установленном порядке через службу судебных приставов².

При отмене решения в порядке надзора по трудовому спору обратное взыскание с работника сумм, выплаченных по решению КТС или суда, допускается, только если отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК).

¹ Более подробно о компенсации морального вреда, причиненного работнику, см. гл. 15 настоящего учебника.

² См.: Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах» (в ред. от 8 марта 2015 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

18.4. Понятие коллективных трудовых споров

Конституция РФ признает право не только на индивидуальные, но и на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку (ст. 37). Порядок и способы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора определяется гл. 61 ТК.

Нормы трудового законодательства, регулирующие эти проблемы, распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и их полномочные органы. В определенных случаях может устанавливаться иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения в реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Трудовое законодательство бывшего СССР и Российской Федерации длительное время практически не знало (и не признавало) термина «коллективные трудовые споры». Считалось, что для этого «нет социальной базы». Нет базы — нет и споров, следовательно, нет необходимости регулировать эти вопросы в законодательном порядке.

Практика показала, что база для конфликтов (в том числе и коллективных) все-таки есть. Более того, на этапе перехода к рынку появились новые основания для таких конфликтов, основные причины которых лежат в сфере экономики. Так, появилось такое явление, как несоблюдение сроков выплаты заработной платы (что объясняется взаимными неплатежами хозяйствующих субъектов, задержкой выплат из бюджета и т. д.). Нередко работники отправляются в принудительные отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой. Фактически в данном случае мы имеем дело с проявлением скрытой безработицы. Работодатели же зачастую используют этот способ для подталкивания работников к уходу с предприятий «по собственному желанию», освобождаясь от выплат предусмотренных компенсаций. Все это приводит к возникновению коллективных трудовых конфликтов.

В конце 80-х гг. XX в. экономическая и политическая ситуация в СССР серьезно обострилась. В стране стихийно развернулось широкое забастовочное движение. Это заставило законодателей обратить внимание на существующую проблему и принять специальный закон — Закон СССР от 9 октября 1989 г. (впоследствии — в ред. от 20 мая 1991 г.) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (далее — Закон 1989 г.).

Закон 1989 г. принимался весьма поспешно, поэтому многие его нормы практически оказались не в состоянии сгладить возникающие противоречия. Характерные черты забастовок в СССР и России начи-

ная с 1989 г. спонтанность, стихийность, соединение экономических требований с политическими, а отсюда их незаконность с позиций действовавшего законодательства.

Нормы Закона 1989 г. представляли собой довольно громоздкие и плохо работающие на практике юридические конструкции. В нем не были разработаны принципы, цели и задачи регулирования, однако это была первая попытка хоть как-то урегулировать возникшую нестандартную для общества того времени ситуацию.

Закон не был в состоянии решить все проблемы, встающие при разрешении коллективных трудовых споров. Тем не менее судебная практика справедливо считала, что он не противоречил законодательству РФ (тем более что Россия аналогичного самостоятельного закона долгое время не принимала). Поэтому несколько лет в РФ все вопросы, связанные с разрешением коллективных трудовых споров, рассматривались на базе Закона СССР 1989 г.

При этом необходимо учитывать, что с момента вступления в силу российского Закона о коллективных договорах и соглашениях именно им во многом определялся порядок рассмотрения разногласий по поводу заключения и исполнения коллективных договоров.

Кроме того, вопросы коллективных трудовых споров в той или иной степени регулировались некоторыми актами органов исполнительной власти РФ. Это, в частности, Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», действовавшее в тот период Положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденное постановлением Правительства РФ от 14 июля 1993 г.

При Министерстве труда РФ была создана служба разрешения трудовых конфликтов, на которую возлагались такие функции, как контроль за ходом выполнения заключенных соглашений, изучение причин возникновения трудовых споров и их устранение. 4 ноября 1993 г. было принято постановление Правительства РФ «О порядке деятельности Службы разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда Российской Федерации».

Наконец, в России появился законодательный акт, посвященный регулированию именно коллективных трудовых споров, — Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (в ред. от 30 декабря 2001 г.)¹, которым устанавливался порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в РФ в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В то же время не являлось предметом данного Закона разрешение трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой инди-

¹ В настоящее время данный закон утратил силу.

видуальных трудовых прав работников. Так, по мнению Верховного Суда РФ, прекращение работы, вызванное нарушением прав работников на своевременную оплату, является коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, к подобным случаям не применяется Закон о коллективных трудовых спорах¹.

В настоящее время нормы Закона о коллективных трудовых спорах практически полностью инкорпорированы в гл. 61 ТК. В то же время нормы ТК развивают положения указанного Закона. В названии главы уточнено, что она регулирует вопросы не только рассмотрения, но и разрешения коллективных трудовых споров.

Основной понятийный аппарат, раскрывающий содержание юридических категорий, которые являются предметом регулирования гл. 61 ТК, содержится в ст. 398 ТК.

Определение коллективного трудового спора, данное в ТК, выделяет два признака коллективного трудового спора: коллективный характер и особый предмет разногласий.

Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами.

В ст. 398 ТК дано отличие коллективного трудового спора от индивидуального. Оно определяется тем, что одной из сторон коллективного спора всегда выступает коллектив (группа) работников, имеющих общие интересы в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Нарушение этих интересов может стать предметом разногласий между работниками и работодателем. Однако само по себе наличие разногласий еще не свидетельствует о возникновении коллективного трудового спора. Такой спор возникает, если разногласия не удалось урегулировать.

В качестве важного положения, относящегося к характеристике стороны коллективного спора, необходимо признать четкое представление об организационном единстве работников. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ ст. 398, 399, 410 ТК позволяет сделать вывод о том, что стороной коллективного трудового спора могут быть:

- члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения);
- члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т. п.);

¹ См.: БВС РФ. 1998. № 10. С. 20.

- коллектив работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица (независимо от того, являются ли данные работники членами профсоюза).

Состав участников конкретного коллективного трудового спора зависит от круга вопросов, являющихся предметом спора, и от уровня, на котором этот спор возникает (от отдельной организации до, например, отрасли или территории, региона).

Предметом разногласий (а впоследствии и спора) могут быть практически любые аспекты условий труда как на стадии их установления, так и на стадии применения (при этом ТК особо выделяет вопросы заработной платы). Эти условия могут устанавливаться на уровне организации в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах, а за пределами организации — на уровне соглашений, поэтому важно определить, входит ли регулирование тех или иных вопросов в компетенцию соответствующего работодателя или представителей работодателей. Если же установление определенных параметров входит в компетенцию государства и его органов, то спора по поводу их установления быть не может.

На практике иногда в текст коллективного договора в целях информации включаются положения законодательства о труде. Однако в случае невыполнения работодателем этих позиций коллективного договора и возникновения по этому поводу разногласий они не обязательно перерастают именно в коллективный трудовой спор. Каждый отдельно взятый работник, чьи права ущемлены фактическим невыполнением работодателем положений законодательства (в том числе и воспроизведенных в коллективном договоре), вправе защищать свои индивидуальные права в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Так, споры по поводу задержки выплаты заработной платы не признаются коллективными. В этом случае возникают индивидуальные трудовые споры между каждым работником, считающим, что этим фактом ущемлены его интересы, и работодателем. Трудовое и процессуальное законодательство РФ пока не предусматривает возможности предъявления групповых (объединенных) исков.

Следует также иметь в виду, что при заключении коллективного договора или соглашения могут обсуждаться, а затем и быть включены в эти акты вопросы, выходящие за пределы чисто трудовых отношений, хотя косвенно и связанные с трудом работников. Тем не менее и эти вопросы могут стать предметом коллективного трудового спора.

Новеллой ТК (по сравнению с Законом о коллективных трудовых спорах) является допустимость возникновения коллективного трудового спора в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного пред-

ставительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

18.5. Примирительный характер разрешения коллективных трудовых споров

Концепция правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров построена на стимулировании сторон к поиску компромиссных решений, поэтому важная роль отводится *примирительным процедурам*. Эти процедуры реализуются при рассмотрении коллективного трудового спора *в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже*. В целях повышения эффективности примирительных процедур стороны трудовых отношений могут воспользоваться положениями Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951), которая определяет принципы формирования и деятельности названных в ТК форм осуществления примирительных процедур¹.

Суд не назван в числе органов, рассматривающих коллективные трудовые споры. К его компетенции относится лишь рассмотрение вопросов о законности проведения забастовок.

При определении момента начала коллективного трудового спора ТК называет в качестве субъектов спора не только работодателей и работников, но и их представителей.

Возможны три варианта возникновения момента начала коллективного трудового спора:

- 1) день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей);
- 2) несообщение решения работодателя (его представителей) по истечении определенного срока с момента предъявления требований работников;
- 3) день составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

ТК предоставляет право выдвижения требований в рамках коллективного трудового спора только работникам и их представителям. Работодатели и их представители таким правом не обладают.

Требования работников и их представителей могут выдвигаться как на стадии заключения коллективного договора, так и в целях его изменения (в пределах срока действия коллективного договора), при разработке локальных нормативных актов (когда ТК предусматривает учет мнения представителей работников), а также в других случаях, когда регулирование условий труда зависит от работодателя и затрагивает интересы работников.

¹ См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1966. С. 1045–1046.

Из этого следует, что требования работников или их представителей сначала всегда выдвигаются в рамках отдельно взятой организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), т. е. на том уровне, где заключаются коллективные договоры, принимаются локальные нормативные акты, невыполнение положений которых может явиться причиной коллективного трудового спора. Право их выдвижения предоставлено работникам и (или) представительным органам работников организации на данном уровне. Требования могут выдвигать и работники, работающие у индивидуального предпринимателя,

Эти требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. ТК определяет критерии правомочности собрания и конференции — более половины (для собрания) и не менее двух третьих избранных делегатов (для конференции).

Решение об утверждении требований принимается простым большинством голосов от присутствующих на собрании (конференции).

Следует иметь в виду, что даже если требования выдвинуты на заседании выборного профсоюзного органа, они все равно должны быть утверждены на собрании или конференции работников. В настоящее время в ТК введена логичная норма, в соответствии с которой при невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

Исходя из общих принципов социального партнерства, ТК обязывает работодателя предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не препятствовать его (ее) проведению.

Письменная форма изложения требований работников является обязательным условием для процедуры коллективного трудового спора. Способ передачи текста требований может быть любым, главное — зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме.

Аналогичная процедура предусмотрена и для выдвижения и направления требований профессиональных союзов и их объединений по отношению к соответствующим сторонам социального партнерства.

Существенной гарантией для работников и их представителей является возможность направления требований (их копий) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который обязан проверить получение требований (их копий)

другой стороной коллективного трудового спора. При обращении в данный государственный орган допускается передача требований, в том числе в форме электронного документа.

В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (далее — Роструд). Ее полномочия в сфере урегулирования коллективных трудовых споров определены ТК и соответствующими постановлениями Правительства РФ¹.

ТК устанавливает обязанность работодателя принять к рассмотрению требования работников и определяет достаточно жесткие сроки для реагирования на принятые требования (два рабочих дня в рамках организации, три недели — на другом уровне социального партнерства — со дня получения указанных требований). В течение этих сроков работодатель должен сообщить представительному органу работников или соответствующим профессиональным союзам (их объединениям) письменный ответ о принятом решении.

Если работодатель дает положительный ответ, то не возникает и спора. Если же ответ является отрицательным или он не получен в установленный срок, то с определенного момента начинается собственно коллективный трудовой спор.

ТК максимально ориентирует стороны коллективного трудового спора на его разрешение в рамках примирительных процедур, справедливо считая забастовку крайней мерой разрешения спора. Статья 401 ТК перечисляет все этапы и все варианты порядка разрешения коллективного трудового спора: *примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж*. Конкретные процедуры каждого из этапов закреплены в соответствующих статьях ТК.

ТК специально акцентирует внимание на том, что рассмотрение коллективного трудового спора *примирительной комиссией* является обязательным этапом.

Только при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим этапам и использовать соответствующие механизмы — пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии — это шанс для сторон трудовых отношений (и, соответственно, трудового спора) разрешить спор самостоятельно. Если эта попытка не удастся, то стороны переходят к следующим этапам рассмотрения спора. При этом стороны вправе выбрать любой из вариантов, т. е. рассмотреть спор, используя услуги посредника, или перенести его на рассмотрение трудового арбитража, а также последовательно пройти все эти стадии.

¹ См.: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 (ред. от 27 декабря 2014 г.) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СПС «КонсультантПлюс».

Следовательно, возможны три сценария развития коллективного трудового спора:

- а) примирительная комиссия — посредничество;
- б) примирительная комиссия — трудовой арбитраж;
- в) примирительная комиссия — посредничество — трудовой арбитраж.

Таким образом, любой коллективный трудовой спор в своем развитии проходит как минимум два этапа примирительных процедур. При этом примирительная комиссия является обязательным этапом.

Следует отметить, что примирительная комиссия, создаваемая для рассмотрения коллективного трудового спора, отличается от органа, который создается для ведения коллективных переговоров.

Принципиальным моментом является то, что каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в Роструд для уведомительной регистрации спора. При этом следует обратить внимание на приказ Минтруда России от 12 сентября 2014 г. № 635н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена».

Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя в этом случае это означает возможность привлечения к административной ответственности, а для работников и их представителей — признание забастовки недействительной (если до нее дойдет дело).

Все участники примирительных процедур максимально должны использовать возможности для разрешения коллективного трудового спора. При этом они должны соблюдать установленные в ТК сроки, хотя при определенных условиях эти сроки при согласии сторон коллективного трудового спора могут быть и продлены. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Следует отметить, что вначале ТК (в отличие от Закона о коллективных трудовых спорах) не предусматривал в ходе разрешения коллективного трудового спора таких форм поддержки своих требований со стороны работников, как проведение собраний, митингов, демонстраций, пикетирования. Сегодня ч. 8 ст. 401 ТК устанавливает, что работники имеют право в установленном законом порядке проводить собрания,

митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Полномочия иных представительных органов работников (кроме профсоюзов) должны оформляться соответствующими документами (выписками из протоколов общего собрания (конференции), например, и т. п.).

ТК закрепляет подробную технологию рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Примирительная комиссия является обязательным первым этапом рассмотрения любого коллективного трудового спора. Это означает, что ее создание необходимо не только при рассмотрении споров, возникающих в рамках отдельно взятой организации (работодателя), но и на любом другом уровне (вне организации) — на уровне отрасли, территории, региона и т. д.

Она формируется в достаточно короткий срок (два-три рабочих дня в зависимости от уровня, на котором возник спор) из представителей сторон на равноправной основе. ТК устанавливает такую обязанность для всех сторон коллективного трудового права.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Примирительной комиссии отводится довольно короткий отрезок времени на рассмотрение спора со дня издания соответствующих актов о ее создании — три рабочих дня на локальном уровне и пять рабочих дней на иных уровнях социального партнерства.

Поскольку примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе, то для того, чтобы она была создана на уровне организации (работодателя), необходимо наличие совместного решения о создании комиссии, которое оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

На уровнях выше локального решения о создании примирительных комиссий оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы.

Существенную помощь сторонам спора на этой стадии могут оказать Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утвержденные постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57. Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК.

Результаты работы примирительной комиссии могут выразиться в двух вариантах. Если стороны пришли к соглашению, то принятое решение оформляется протоколом. В нем стороны самостоятельно определяют порядок и сроки исполнения решения, которое имеет для них обязательную силу.

Возможен другой вариант: стороны не достигают согласия. В этом случае стороны обязаны продолжить примирительные процедуры, привлекая к рассмотрению спора посредника или передав его на рассмотрение трудового арбитража.

Уже не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Если стороны выразили согласие на рассмотрение спора с участием посредника, они заключают соответствующее соглашение, после чего обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в Роструд. Посредником может быть любой независимый квалифицированный специалист. Не запрещено выступать в роли посредника и сотрудникам Роструда.

Если в течение указанного срока стороны спора не достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Как и на предыдущем этапе рассмотрения коллективного трудового спора (в примирительной комиссии), стороны самостоятельно (с участием посредника) определяют порядок рассмотрения спора на этой стадии.

Посредник имеет право запрашивать у сторон и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора. Сведения, которые становятся известными посреднику в процессе рассмотрения конкретного спора, должны носить для него конфиденциальный характер. Они не подлежат разглашению.

Поскольку участие в рассмотрении трудового спора не является для посредника его основной работой, то в отношении его может быть предусмотрено предоставление различного рода компенсаций.

Например, на период участия в разрешении коллективного трудового спора посредник может освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка — с согласия его работодателя и за счет приглашающих его участников коллективного трудового спора; он может получать специально оговоренное вознаграждение (от указанных выше сторон коллективного трудового спора).

Размер и условия предоставления компенсаций должны оговариваться соглашением сторон коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Совершенно очевидна вспомогательная роль посредника, который, используя свои знания и полученную от сторон информацию, пытается предложить сторонам взаимоприемлемое решение по существу коллективного трудового спора. В результате (как и в примирительной комиссии) стороны либо принимают согласованное решение, либо, составив протокол разногласий, переходят к следующей стадии коллективного трудового спора — передают спор на рассмотрение трудового арбитража.

Таким образом, можно констатировать, что фигура посредника при рассмотрении коллективного трудового спора не является обязательной, хотя пренебрегать такой возможностью продолжить примирительные процедуры не стоит, а само посредничество может быть вполне эффективной примирительной процедурой.

Помощь сторонам спора на этой стадии могут оказать Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утвержденные постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58. Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК.

Одним из трех возможных этапов развития коллективного трудового спора является *трудоустройственный арбитраж*. Он, как правило, является временно действующим органом, создаваемым для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора в случаях, если стороны использовали услуги посредника, или не достигли с его помощью согласия, или изначально отказались от приглашения посредника.

В то же время решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон (такой орган создан, например, в Москве).

Как и все остальные формы примирительных процедур, трудовой арбитраж носит, как правило, добровольный характер, так как создается

при наличии одновременно двух условий: согласия сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и соглашения сторон в письменной форме об обязательном выполнении решений арбитража.

Эта добровольность проявляется в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Исключение предусмотрено для организаций, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, где создание трудового арбитража обязательно (см. ст. 407, 413 ТК).

Для принятия решения об обращении в трудовой арбитраж сторонам спора отводится очень короткое время — уже на следующий рабочий день после рассмотрения спора с участием посредника, либо после истечения срока, отведенного для согласования его кандидатуры, либо после оформления отказа одной из сторон от участия в рассмотрении спора посредника они обязаны провести переговоры о рассмотрении данного спора в трудовом арбитраже.

Если стороны спора согласны рассматривать данный спор в трудовом арбитраже, они заключают соответствующее соглашение, в котором должно содержаться условие об обязательном выполнении ими решений трудового арбитража. После этого в достаточно короткие сроки (от двух до четырех рабочих дней — в зависимости от уровня социального партнерства) стороны обязаны создать совместно с Рострудом временный трудовой арбитраж либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж (если он существует).

В создании и функционировании трудового арбитража Роструд играет активную роль — на равных со сторонами спора участвует как в создании трудового арбитража, так и в определении его состава, разработке регламента, определении полномочий. Таким образом, трудовой арбитраж фактически является неким тройственным органом, который может урегулировать коллективный трудовой спор.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и Роструда. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования его состава для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом такого арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Рострудом с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Трудовой арбитраж рассматривает коллективный трудовой спор с участием представителей сторон данного спора в довольно жесткие сроки: до трех рабочих дней (со дня создания временного трудового арбитража или

передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж) — на локальном уровне, в срок до пяти рабочих дней — на иных уровнях социального партнерства.

ТК в общих чертах определяет полномочия трудового арбитража при рассмотрении коллективного трудового спора.

Поскольку рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже никогда не является его первой стадией, то арбитраж не должен рассматривать (и пересматривать) вопросы, по которым стороны пришли к согласию.

Кроме того, теперь трудовой арбитраж принимает не рекомендации, а решение. Данное решение арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается его сторонам в письменной форме.

С целью оказания практической помощи территориальным органам по урегулированию коллективных трудовых споров федеральным подразделениям органов исполнительной власти субъектов РФ, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров, постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. № 59 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК.

Следует иметь в виду, что в некоторых случаях трудовой арбитраж является обязательным органом рассмотрения коллективного трудового спора. Такой вариант предусмотрен, в частности, для случаев, когда одна из сторон (прежде всего работодатель) уклоняется от переговоров о рассмотрении спора с участием посредника или от участия в рассмотрении спора с участием посредника. В этом случае другая сторона спора имеет право потребовать проведения переговоров о его рассмотрении в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования (ст. 406 ТК).

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

В определенных случаях создание трудового арбитража является обязательным, его решение имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. Так, это предусмотрено для тех случаев, когда в соответствии со ст. 413 ТК запрещено проведение забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 413 ТК).

Если же стороны в данном случае не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо

о передаче спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (Роструд). Определенную помощь на этом этапе может оказать Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена, который утвержден приказом Минтруда России от 22 сентября 2014 г. № 654н.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну, ставшую им известной при осуществлении примирительных процедур. Конфиденциальная информация, доверенная им в процессе рассмотрения спора, не должна распространяться и использоваться ими прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

На любом этапе коллективного трудового спора его сторонами может быть достигнуто соглашение, которое должно быть заключено в письменной форме.

На практике возможны четыре варианта подобных соглашений:

- по результатам работы примирительной комиссии;
- по результатам рассмотрения спора с участием посредника;
- о выполнении решений трудового арбитража;
- достигнутое в результате продолжения примирительных процедур на стадии организации и проведения забастовки.

В любом случае соглашение заключается в письменной форме. Несоблюдение установленной формы влечет недействительность соглашений.

Добровольно заключенное соглашение имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора. Представители сторон, виновные в невыполнении обязательств по такому соглашению, привлекаются к административной ответственности.

Для обеспечения эффективности всех форм примирительных процедур непосредственным участникам этих процедур — представителям работников и работодателей, трудовым арбитрам — предоставляются определенные *гарантии*.

ТК предусматривает освобождение их от основной работы с сохранением среднего заработка на определенный срок — до трех месяцев в течение года. При этом сохранение среднего заработка для членов примирительной комиссии, как правило, обеспечивается работодателем.

Для представителей работников и их объединений установлены гарантии в виде запрета применения к ним дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу и расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

В то же время представители работников не должны злоупотреблять правом и превращать коллективные переговоры или процедуры рассмотрения коллективных трудовых споров в перманентный процесс.

18.6. Право на забастовку и его реализация

Конституционное право граждан РФ на коллективные трудовые споры может быть реализовано с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В то же время в соответствии с федеральным законом может быть установлен иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения в реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В данном случае российское законодательство отвечает стандартам, закрепленным в международном трудовом праве. Например, Комитет по свободе объединения МОТ справедливо считает, что право на забастовку не может рассматриваться как абсолютное право: оно может не только быть объектом общего запрета в исключительных обстоятельствах, но и регламентироваться положениями, определяющими условия осуществления этого основного права или ограничивающими его осуществление¹.

Федеральный закон от 10 января 2013 г. «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (в ред. от 13 июля 2015 г.) в ч. 2 ст. 26 закрепляет положение о том, что забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на

¹ См.: Свобода объединений и коллективные переговоры. Женева, 1994. С. 69.

железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом, является незаконной и не допускается.

Федеральным законом от 8 июля 1999 г. были внесены дополнения в ст. 52 Воздушного кодекса РФ (принят 19 марта 1997 г., действует в ред. от 14 октября 2014 г.), в соответствии с которыми в целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.

Положения российского законодательства о труде нацеливают стороны коллективного трудового спора на обязательное проведение (до объявления забастовки) примирительных процедур, что является одним из важнейших условий реализации права на забастовку. Такой подход соответствует позиции МОТ по данному вопросу. Так, Комитет по свободе объединения считает обоснованными следующие условия организации и проведения забастовки:

- обязательство представить заблаговременное уведомление;
- обязательство применить в случае трудовых споров процедуры примирения, посредничества и (добровольного) арбитража перед объявлением забастовки при условии, что данные процедуры являются адекватными, беспристрастными и быстрыми, а стороны могут участвовать в них на любых этапах;
- обязательство иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства;
- обязательство принимать решение о забастовке тайным голосованием;
- применение мер, соответствующих нормам безопасности и не допускающих несчастных случаев;
- организация минимальных услуг в конкретных случаях;
- гарантия права на работу тех, кто не участвует в забастовке¹.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель или работодатели (их представители) уклоняются от примирительных процедур, не выполняют соглашения, достигнутые в ходе разрешения спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки (за исключением, как уже отмечалось, тех случаев, когда в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена).

¹ См.: Принципы МОТ в отношении права на забастовку. МОТ. Женева, 2001. С. 25.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие. Запрещается также организация забастовок под руководством работодателя.

ТК подробно регламентирует процедурные вопросы организации и проведения забастовок на всех ее стадиях. Отступление от этих правил может послужить основанием для привлечения виновных лиц к ответственности, а также к признанию судом забастовки незаконной.

Предложение об объявлении забастовки может сделать только орган, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора, т. е. не допускается ситуация, когда коллективный трудовой спор начинал и принимал участие в примирительных процедурах один орган, получивший на это полномочия от работников, а с предложением об объявлении забастовки выступает уже другой. ТК ориентирует работников и их представителей на постоянство и преемственность в вопросах развития коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор и его крайняя форма — забастовка — могут возникнуть и развиваться не только в организации в целом, но и в ее филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении. Правом на объявление забастовки не обладают коллективы других структурных подразделений организации (отдел, участок, бригада и т. п.).

Особое указание в ст. 410 ТК сделано на то, что работники не любого, а именно обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки, что необходимо для защиты прав и законных интересов работников тех подразделений организации, которые не поддерживают требования части трудового коллектива, намеренной провести забастовку, или по иным причинам не желают принять участие в забастовке.

Такой вывод, в частности, был сделан Верховным Судом РФ, признавшим незаконной забастовку коллектива работников цеха технологического автотранспорта ЗАО «Серебро Магадана», которая привела к вынужденному простоею большинства работников всего ЗАО¹.

ТК предусматривает возможность проведения забастовки и работниками индивидуального предпринимателя.

Если решение об объявлении забастовки было принято профсоюзом (объединением профсоюзов), то даже в том случае, если этот

¹ См.: БВС РФ. 2006. № 1, 12.

профсоюз был уполномочен работниками на представительство их интересов на стадии примирительных процедур, данное решение все равно должно быть утверждено собранием (конференцией) работников организации.

При разрешении коллективных трудовых споров, связанных, как правило, с заключением соглашений на разных уровнях, решение объявить забастовку может принять профсоюз (объединение профсоюзов). Однако окончательное решение об участии или неучастии в забастовке должны все равно принимать работники, занятые у конкретного работодателя.

ТК предусматривает разные условия для кворума собраний и конференций, которые собираются для принятия вопроса об объявлении забастовки. Для конференции порог явки — не менее двух третьих делегатов, для собрания этот порог ниже — собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более одной второй от общего числа работников.

Законодатель не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются непосредственно участниками собрания (конференции). Однако в любом случае решение оформляется в письменной форме.

Не ограничивается также и время, необходимое для проведения собрания (конференции). В то же время ТК обязывает работодателя предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не препятствовать его (ее) проведению. В случае непредоставления помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создания препятствий проведению такого собрания (конференции) на работодателя может быть наложен административный штраф в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 КоАП).

В отдельных случаях, когда нет реальной возможности провести собрание (конференцию), ТК допускает право представительного органа работников утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации или ее обособленного структурного подразделения в поддержку проведения забастовки. Такой способ возможен, например, в организациях, в которых работники заняты на работах, носящих разъездной характер, применяются вахтовый метод работы или иные нестандартные режимы рабочего времени и т. п.

Уже на первом этапе коллективного трудового спора — на стадии деятельности примирительной комиссии (после трех календарных дней ее работы) — возможно однократное объявление часовой предупредительной забастовки. Она может быть объявлена тем же органом, который уполномочен на представление интересов работников в коллективном трудовом споре. В этом случае необходимо лишь соблюдать сроки предупреждения, определенные ТК для такого вида забастовки, и условия

о ее предупреждении. Кроме того, следует обеспечить минимум необходимых работ (услуг) в соответствии со ст. 412 ТК.

Забастовка не может быть начата ранее пяти дней после принятия решения о ее объявлении, о чем работодатель должен быть предупрежден в письменной форме. В случае проведения забастовки, проводимой профсоюзом (объединением профсоюзов), объединения работодателей или иные их представители предупреждаются не позднее чем за семь рабочих дней. Работодатель в свою очередь предупреждает о планируемой забастовке Роструд.

Статья 410 ТК определяет, в частности, минимальный перечень вопросов и реквизитов, которые должны найти отражение в решении об объявлении забастовки.

Так, в решении указываются перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки, а также дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее объявлении (в противном случае она будет признана незаконной).

Если забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК, т. е. стороны должны вернуться к примирительным процедурам.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Он обладает рядом прав: на созыв собрания (конференции) работников, на получение необходимой информации, на привлечение специалистов, на осуществление иных действий, предусмотренных ТК.

Кроме того, он имеет право приостановить забастовку, а для ее возобновления не требуется повторное рассмотрение спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. О возобновлении забастовки должны быть предупреждены работодатель и Роструд — не позднее чем за два рабочих дня. Если забастовка объявлена профсоюзом (объединением профсоюзов), объединение работодателей, иные представители работодателей и Роструд должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Забастовка не является тупиком в коллективном трудовом споре, и его стороны обязаны продолжить его разрешение, продолжая проводить примирительные процедуры.

Кроме того, проведение забастовки не должно парализовать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан. В связи с этим ТК возлагает на работодателя, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязанность по принятию зависящих от них мер по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества

организации и работников, соблюдению других условий, направленных на сохранение жизни и здоровья людей.

Данное положение ст. 412 ТК является конкретизацией нормы, закрепленной в ст. 17 Конституции РФ, в соответствии с которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. В связи с этим для некоторых категорий работников законодательно установлен запрет на участие в забастовках (ст. 413 ТК), а также определен порядок обеспечения минимума необходимых работ (услуг), которые должны в обязательном порядке выполняться в период забастовки с целью предотвращения причинения вреда жизни, здоровью и безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отраслях экономики определяется Правительством РФ. Ответственность за выполнение данного требования законодательства возлагается на всех участников социального партнерства. Соответственно, разработка этих документов предполагает активное участие профсоюзов (на различных уровнях).

Так, во исполнение ст. 412 ТК 17 декабря 2002 г. Правительство РФ утвердило Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в каждой отрасли (подотрасли) национальной экономики утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в отрасли, по согласованию с общероссийскими профсоюзами, действующими на этом уровне. Данный принцип действует и на уровне субъектов РФ.

Разработка минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

Если не удастся достичь соглашения по вопросу определения минимума необходимых работ (услуг) в организации, то он устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Это решение может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суде.

Выполнение обязанностей по выполнению минимума работ имеет большое значение. При необеспечении этого минимума забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований.

Конституция РФ, признавая право на забастовку, также закрепляет и принцип, в соответствии с которым основные права и свободы не должны трактоваться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина. Права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 55).

В то же время Конституция РФ в ст. 17, признавая право на забастовку, закрепляет принцип, в соответствии с которым основные права и свободы не должны трактоваться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина.

Международно-правовое регулирование труда также не обходит стороной эту важную проблему. Так, МОТ использует термин «жизненно важные службы в строгом смысле этого слова», относя к таковым больницы, предприятия электро- и водоснабжения, телефонную связь, работу авиадиспетчеров¹.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ ТК перечисляет случаи, когда забастовки являются незаконными и не допускаются.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Так, не допускается проведение забастовок работниками любых организаций в периоды введения военного или чрезвычайного положения. Если в этой ситуации возникает коллективный трудовой спор (или продолжается спор, возникший ранее введения чрезвычайного положения), то его разрешение должно быть отложено либо спор должен быть разрешен на любой стадии, кроме забастовки.

Запрет на проведение забастовок распространяется также на работников ряда организаций, к которым относятся органы и организации Вооруженных Сил РФ; другие военные, военизированные и иные формирования и организации, непосредственно ведающие вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; правоохранительные органы; организации, непосредственно обслуживающие особо опасные виды производств или оборудования; станции скорой и неотложной медицинской помощи.

Широкий перечень условий, названных в ст. 413 ТК, означает, что сам факт включения указанных организаций в данный перечень уже является однозначным запретом для работников этих организаций на проведение забастовок при любых условиях.

В ст. 413 ТК перечислены также организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непо-

¹ См.: Принципы МОТ в отношении права на забастовку. МОТ. Женева, 2001. С. 19.

средственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), работникам которых проведение забастовок запрещено не категорически, а в случаях, если оно создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Это означает, что в каждом конкретном случае при решении вопроса о проведении забастовки в такого рода организациях следует выяснять весь комплекс взаимосвязей и взаимозависимостей, сопутствующих этой стадии коллективного трудового спора. При этом необходимо совпадение двух условий: организации входят в указанный перечень, проведение забастовки создает угрозу обороне страны, безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Рядом федеральных законов введены определенные ограничения на проведение забастовок для граждан (работников), труд которых является предметом регулирования данными законами. Такие ограничения установлены, например, для государственных служащих; муниципальных служащих; авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения; сотрудников федеральной фельдъегерской связи; работников ядерных установок и пунктов хранения; сотрудников милиции; военнослужащих; сотрудников федеральных органов правительственной связи и информации; работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований.

В частности, Верховный Суд РФ, рассмотрев 14 марта 2003 г. кассационную жалобу забастовочного комитета филиала «Примтеплоэнерго» на решение Приморского краевого суда о признании забастовки незаконной, в своем определении указал, что являются незаконными и не допускаются забастовки в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том числе с отоплением, тепло- и водоснабжением, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу жизни и здоровью людей¹.

Установленные в законодательстве ограничения не означают, что у работников организаций, перечисленных выше, нет возможности защитить свои права в рамках возникшего коллективного спора. Они могут применить другие способы его разрешения.

Статья 413 ТК определяет условия, при которых забастовка является незаконной: нарушение сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК.

ТК также определяет уровень судов, которые вправе признавать забастовку незаконной; перечень лиц, по заявлению которых судами

¹ См.: СПС «КонсультантПлюс».

рассматриваются такие дела; порядок доведения решения суда до работников; обязанности, возникающие в данном случае у органа, возглавляющего забастовку; порядок исполнения решения суда о признании забастовки незаконной.

Дела о признании забастовок незаконными отнесены к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономной области и автономных округов. Они рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Это решение доводится до работников через орган, возглавляющий забастовку. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии такого решения суда их представительному органу, возглавляющему забастовку.

В случае признания судом забастовки незаконной в связи с нарушением работниками и их представителями процедуры ее проведения последние не лишаются возможности использовать свое право на забастовку, устранив допущенные нарушения.

Примером (достаточно типичным) нарушений при возникновении и развитии коллективного трудового спора является, например, нарушение такого принципа социального партнерства, как полномочность представителей сторон. Так, Верховный Суд РФ 28 марта 2014 г. рассмотрел дело о признании недействительной забастовки, которую проводил профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников ООО «Группа Антолин Санкт-Петербург». Иск, предъявленный работодателем, был удовлетворен, «поскольку выдвижение заявленных требований произведено с нарушением положений ст. 399 ТК, поэтому процедура урегулирования коллективного трудового спора не соответствует требованиям ст. 398 и 400 ТК и не может быть признана соблюденной». Принципиальным явился тот факт, что данная профсоюзная организация объединяла и объединяет менее половины работников работодателя, а решение общего собрания (конференции) работников о поручении первичной профсоюзной организации представлять их интересы не принималось, иного представителя (представительного органа) не избиралось¹.

Решение суда о признании забастовки незаконной может быть обжаловано в порядке, предусмотренном ГПК.

ТК предусматривает случаи, когда неначавшаяся забастовка может быть отложена, а начавшаяся приостановлена, и называет органы госу-

¹ См.: СПС «КонсультантПлюс».

дарственной власти, в чью компетенцию входит решение этих вопросов (суд, Правительство РФ).

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

Законодательство предусматривает наличие определенных *гарантий* для работников в связи с проведением забастовки.

Если забастовка проводится в соответствии с требованиями, определенными законодательством, то участие в ней работника не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. Эта гарантия не распространяется на случаи, когда работники не прекращают забастовку, признанную в установленном порядке незаконной (см. ст. 417 ТК).

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. В то же время поскольку работники не выполняли в это время свои трудовые функции, то работодатель освобождается от обязанности выплачивать им заработную плату. Это не касается работников, выполнявших работы по обеспечению обязательного минимума работ (услуг).

В коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работники, которые лично не участвовали в забастовке, однако были лишены в связи с ее проведением возможности выполнять свою работу, могут подать письменное заявление о начале простоя. В этом случае его оплата производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК для случаев оплаты простоя не по вине работника. На этот период работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу с соблюдением требований о переводах на другую работу (ст. 72.1, 72.2 ТК).

В коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, по сравнению с установленным в ТК.

ТК дает определение локаута. Локаут — это увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. В то же время ТК устанавливает однозначный запрет на него. Работники не могут быть уволены на любой стадии коллективного трудового спора, включая стадию забастовки.

Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, то в этом случае к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

В случае увольнения работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке они вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. Суд, вынося решение о восстановлении на работе, одновременно решает вопрос об оплате вынужденного прогула. Не исключено и вынесение решения о возмещении морального вреда.

Работодатель или его представители могут быть привлечены к административной ответственности путем наложения административного штрафа в размере от 4 тыс. до 5 тыс. руб. (ст. 5.34 КоАП).

В законодательстве установлены и иные формы ответственности за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.

В случаях, предусмотренных ст. 416 ТК, представители работодателя могут привлекаться к дисциплинарной ответственности. Кроме того, при определенных условиях они могут быть привлечены к административной ответственности (ст. 5.32, 5.33 КоАП).

На практике возможны различные варианты правонарушений, предусмотренных ст. 417 ТК, за которые предполагается ответственность. Это может быть, в частности, демонстративное уклонение от участия в примирительных процедурах (отказ от создания примирительных органов, предусмотренных ТК, а также отказ от работы в этих органах; нарушение сроков их создания и сроков, отведенных для ответа на требования работников; невыполнение обязательств по созданию необходимых условий для работы примирительных органов и т. п.).

Возможно наступление ответственности в случае невыполнения соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнения либо отказа от исполнения решения трудового арбитража.

В то же время сами по себе факты наличия разногласий сторон или их несогласия с предложениями друг друга не могут рассматриваться как уклонение от примирения.

Субъектами ответственности в названных выше случаях могут быть как непосредственно работодатели, так и их представители, а в ряде случаев — представители работников.

Устанавливая ответственность работодателей за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашений, ТК предусматривает также возможность привлечения работников к ответственности за незаконные забастовки.

Гарантии работникам в связи с их участием в забастовке предоставляются лишь в тех случаях, когда забастовка осуществляется законными методами, с соблюдением установленных в законодательстве процедур.

Если забастовка признана судом незаконной, а работники приступают к ней или продолжают бастовать, к ним могут применяться меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения) с соблюдением соответствующих положений ТК.

Убытки, которые обязан возместить представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, возмещаются за счет его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства.

Форма протоколов, оформляющих все действия сторон коллективного трудового спора, а также принимаемые ими соглашения и решения определяются сторонами спора. Протоколы оформляются в письменной форме.

При этом можно использовать формы документов, приложенных к рекомендациям Минтруда РФ по разным стадиям коллективного трудового спора.

Контрольные вопросы

1. Дайте общую характеристику и раскройте причины трудовых споров.
2. Определите нормативную основу разрешения трудовых споров.
3. В зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды?
4. Дайте определение индивидуальных трудовых споров. Между кем они возникают, каков предмет этих споров, их характер, из каких правоотношений они возникают?
5. Какова подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров?
6. Какие вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
7. В каком порядке создается КТС в организации, у работодателя, являющегося индивидуальным предпринимателем, какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?
8. Каков порядок работы и вынесения решений КТС?
9. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
10. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы особенности их рассмотрения?
11. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?
12. Что такое коллективные трудовые споры?
13. Каков порядок рассмотрения коллективных трудовых споров?
14. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
15. Определите право на забастовку, порядок ее проведения и признания забастовки недействительной.
16. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Рекомендуемая литература

1. *Абрамова О. В.* Трудовые суды в России: перспективы становления // Трудовое право. 1998. № 2.
2. Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта. Alternative Individual and Collective Labour Dispute Settlement. Recommendations for Russia from the European Experience. М., 2005.
3. *Анисимов Л. Н.* Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Трудовое право. 2006. № 6.
4. *Безина А. К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976.
5. *Безина А. К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989.
6. *Буянова М. О.* Трудовые споры: учеб.-практ. пособие. М., Проспект, 2010.
7. *Вальковой А.* Трудовой арбитражный суд и его роль в разрешении коллективных трудовых споров // Вопросы трудового права. 2006. № 10.
8. *Вальковой А. Ф.* Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1.
9. *Вальковой А. Ф., Степных А. Я.* Профсоюзная защита трудовых прав: современные подходы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4.
10. *Голощапов С. А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М.: ВЮЗИ, 1980.
11. *Горохов Б. А.* Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2014.
12. *Долова А. З.* Процессуальные сроки в трудовом праве // Трудовое право. 1998. № 2.
13. *Егорова О. А., Беспалов Ю. Ф.* Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2013.
14. *Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г.* Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Женева: МБТ, 2001.
15. *Жильцов М. А.* Преодоление дефектов трудового права России Европейским судом по правам человека // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. Пилотный выпуск.
16. *Жильцов М. А., Жильцова Ю. В.* Выявление судебной практикой проблем правоприменения / под ред. Е. Б. Хохлова // Российский ежегодник трудового права. 2006. № 2. СПб.: Изд. дом С.-Петербур. гос. ун-та; изд.-во юрид. ф-та С.-Петербур. гос. ун-та, 2007.

17. *Жуйков В. М.* Судебная защита прав граждан и юридических лиц. М., 1997.
18. Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под общ. ред. Ю. Н. Миловидова и А. Н. Крестьянинова. М., 1998.
19. *Завидов Б. Д.* Моральный вред. М., 2001.
20. *Карташкин В. А.* Как подать жалобу в Европейский суд по правам человека. Комментарий к правилам обращения в суд. М., 2000.
21. *Киселев И. Я.* Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. М., 1996.
22. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / под ред. В. М. Жуйкова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2008.
23. *Костян И. А.* Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. 2009. № 6.
24. *Костян И. А.* Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовая сторона: монография. М., 2009.
25. *Костян И. А.* Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России. 2007. № 4.
26. *Костян И. А.* Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006.
27. *Куренной А. М.* Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001.
28. *Куренной А. М.* Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации // СПС «КонсультантПлюс», 2010.
29. *Куренной А. М.* Правовое регулирование коллективных трудовых споров: науч.-практ. пособие. М.: Юстицинформ, 2010.
30. *Куренной А. М., Миронов В. И.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997.
31. *Лушиников А. М., Лушиникова М. В.* Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. 2005. № 5.
32. *Лушиников А. М., Лушиникова М. В.* Право на забастовку: историко-правовой анализ. М., 2007.
33. *Люттов Н. Л.* Коллективное трудовое право Великобритании. М., 2009.
34. *Люттов Н. Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007.
35. *Миронова А. Н.* Трудовые споры о прекращении трудового договора (теоретические споры и практические аспекты): монография. РПА Минюста России. М.: РПА Минюста России, 2012.
36. Настольная книга мирового судьи, рассматривающего гражданские дела: практ. пособие / под ред. А. Ф. Ефимова, И. К. Пискарева. М., 2002.

37. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учеб.-практ. пособие / под ред. С. П. Маврина. М.: Проспект, 2014.
38. *Нуртдинова А. Ф.* Комментарий к закону о порядке разрешения коллективных трудовых споров. М., 2001.
39. *Оробец В. М.* Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации. М., 2005.
40. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития. Practice of Settlement of Individual Labour Disputes in the Russian Federation and Prospects for its Development. М., 2004.
41. Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров: Материалы общероссийской науч.-практ. конф. / под общ. ред. В. М. Оробца. М., 2004.
42. *Сафонов В. А.* Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор // Правоведение. 2005. № 1.
43. *Сенников Н. М.* Теория и практика разрешения споров с участием профсоюзов // Трудовое право. 2007. № 8.
44. *Скобелкин В. Н., Передерин С. В., Чуча С. Ю., Семенюта Н. Н.* Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002.
45. *Смолярчук В. И.* Законодательство о трудовых спорах. М., 1966.
46. *Снигирева И. О.* Разрешение трудовых споров: постатейный комментарий к главам 60 и 61 раздела XIII Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2002.
47. *Сойфер В. Г.* Конституционное право на забастовку и его реализация // Законодательство и экономика. 2008. № 8.
48. *Сошникова Т. А.* Конституционное право на трудовые споры как гарантия защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы Международной науч.-практ. конф / под ред. К. Н. Гусова. М., 2006.
49. *Сошникова Т. А.* Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. 2004. № 8.
50. *Ставцева А. И.* Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). М., 1998.
51. Судебная практика в российской правовой системе. СПб., 2003.
52. Судебная практика по гражданским делам / под ред. проф. В. М. Жуйкова; сост. Е. А. Борисова. М., 2001.
53. Судебная практика по трудовым делам / сост. Д. И. Рогачев. М.: ТК «Велби», Проспект, 2004.
54. Судебная практика по трудовым спорам / *Агафонова Г. А., Гусов К. Н., Егорова О. А., Федин В. В. М.*: Проспект, 2013.
55. *Толкунова В. Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1996.

56. *Хохрякова О. С.* Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Материалы Международной науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2006.

Глава 19

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Понятие международно-правового регулирования труда.

Источники международно-правового регулирования труда.

Защита основных прав и свобод человека в области труда.

*Защита прав в области занятости, трудоустройства
и защиты от безработицы. Защита трудовых прав в области условий
и охраны труда. Сотрудничество организаций работников, работодателей,
государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов.*

19.1. Понятие международно-правового регулирования труда

Сегодня Россия предпринимает меры для того, чтобы стать равноправным членом человеческого сообщества, делая шаги от формального в нем участия к фактическому. Одним из важнейших направлений деятельности в этой сфере является правовое регулирование труда — основной области человеческой деятельности. Россия является действующим субъектом международно-правового регулирования труда.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников¹.

Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств.

¹ См.: Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект, 2003. С. 500; Киселев И. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): учеб. пособие. М., 1995.

Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые акты. Более того, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются нормы международного договора.

Международные договоры РФ с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей российской территории.

Таким образом, в Конституции РФ закреплён принцип приоритета международно-правовых норм перед нормами национального законодательства. Аналогичный принцип фиксируется и в отраслевых законах. Эта новая для правовой системы России ситуация предполагает знание и умение применять международно-правовые нормы российскими судами, органами государственной власти и управления.

Кроме того, Конституция РФ (ст. 46) закрепляет право каждого гражданина в соответствии с международными договорами РФ обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. Теперь это не просто теоретическое положение. Так, в результате присоединения РФ к Факультативному протоколу Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г., который содержит механизм защиты прав человека Комитетом по правам человека, граждане могут использовать и эту возможность¹. Практическая реализация этой конституционной нормы в перспективе может привести к нестандартным для сегодняшней правовой системы ситуациям.

Вступление в 1996 г. России в Совет Европы даёт российским гражданам дополнительные гарантии для защиты своих прав и налагает на государственные органы дополнительные обязанности по соблюдению прав человека (в том числе и в сфере трудовых отношений).

Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является Россия, и, во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами².

Первое направление связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных Наций, Международной организации труда

¹ См.: Комментарий к Конституции Российской Федерации. М., 1994. С. 152.

² См.: Трудовое право России / под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1994. С. 272.

(МОТ), европейского регионального объединения государств Совета Европы, Содружества Независимых Государств (в первую очередь это конвенции и рекомендации МОТ); второе — с совместной нормотворческой практикой двух или нескольких конкретных государств, заинтересованных в обоюдном или региональном урегулировании вопросов трудового законодательства.

Это приводит к изменению сложившихся стереотипов в формировании российской правовой системы и в применении правовых норм. Во-первых, становится возможным и необходимым прямое (непосредственное) применение международных норм в случае их ратификации РФ. Во-вторых, происходит включение международно-правовых норм в российское законодательство, в структуру конкретных законов. Наконец, в-третьих, имеет место реализация положений, закрепленных в международно-правовых нормах через принятие соответствующих актов российской правовой системы и через правоприменительную практику.

Таким образом, международно-правовое регулирование трудовых отношений становится одним из важнейших разделов науки российского трудового права и трудового права как учебной дисциплины.

19.2. Источники международно-правового регулирования труда

Источниками международно-правового регулирования труда являются правовые акты различного уровня, в той или иной степени регулирующие вопросы отношений в сфере труда, принятые различными международными организациями. Эти акты распространяют свое действие на страны, их подписавшие и (или) признающие.

Принципиальное значение среди этих актов имеют акты ООН. Это прежде всего Всеобщая декларация прав человека¹ и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах².

Эти акты отличаются по юридической силе. Всеобщая декларация прав человека одобрена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. в виде резолюции. Она не имеет обязательного характера. Это в большей мере программный политический документ, однако именно он заложил краеугольный камень в международную защиту прав и свобод человека.

Во Всеобщей декларации прав человека выделен и сформулирован пакет основных неотъемлемых и неотчуждаемых трудовых прав человека:

- право на труд;
- право на свободный выбор работы;
- право на защиту от безработицы;
- право на справедливые и благоприятные условия труда;

¹ См.: Международное право в документах. М., 1982. С. 302.

² См.: Там же. С. 308.

- право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;
- право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения;
- право создавать профессиональные союзы и вступать в профессиональные союзы для защиты своих интересов;
- право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах одобрен Генеральной Ассамблеей ООН в 1966 г. По своей юридической природе это многосторонний международный договор (конвенция), ратифицированный огромным большинством государств — членом ООН, в том числе и СССР. Он обязателен для России как правопреемницы СССР¹.

Среди других актов, принятых на уровне ООН, можно отметить Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей, принятую в 1990 г.

Специализированным учреждением ООН является МОТ. Эта организация была создана еще в 1919 г. Сегодня она объединяет более 190 государств.

Высшим органом МОТ является ежегодно созываемая Международная конференция труда, состоящая из представителей — членом МОТ. Каждое государство представлено четырьмя делегатами: двумя от правительства, по одному от предпринимателей и от работников.

Важную роль в МОТ играет Международное бюро труда (МБТ), выполняющее роль секретариата МОТ. МБТ не является субъектом международно-правового регулирования труда, но оно выполняет свою роль, занимаясь подготовкой конвенций и рекомендаций МОТ и наблюдением за их применением.

Важнейшими документами, регламентирующими ее деятельность, являются Устав² и Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда³.

Декларация основополагающих принципов и прав в сфере труда, принятая в июне 1998 г., сформулировала четыре основных принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств — членом МОТ независимо от ратификации ими конвенций. К ним относятся:

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. М., 2004. С. 789–790.

² См.: Устав Международной организации труда. Женева, 1986.

³ См.: Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации. Женева, 1998.

- а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного труда;
- в) действительное запрещение детского труда;
- г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

В качестве приложения к Декларации утвержден механизм ее реализации. Главным принципом работы МОТ является трипартизм, означающий, что формирование почти всех ее органов базируется на основе трехстороннего представительства — от правительств, представителей работников и предпринимателей.

Смысл существования МОТ указан в преамбуле к ее Уставу. Она должна способствовать установлению всеобщего и прочного мира на основе содействия и развития социальной справедливости. В соответствии с этой идеей определены основные задачи, стоящие перед организацией, выработана программа действий с целью реализации идеи социальной справедливости.

Деятельность МОТ многообразна, но традиционно в основе задач МОТ лежали нормотворческая деятельность и сотрудничество с государствами-членами, а также с организациями предпринимателей и трудящихся.

Акты, принятые МОТ, являются одним из главных источников международно-правового регулирования труда. К настоящему времени МОТ приняты 189 конвенций и более 200 рекомендаций, касающихся самых различных аспектов труда.

Процедура принятия конвенций и рекомендаций МОТ является достаточно сложной. До принятия они должны дважды (последовательно) обсуждаться на Международных конференциях (сессиях МОТ), чему предшествуют доклады МБТ, базирующиеся на обобщении законодательства и практики различных стран. Каждая конвенция или рекомендация обсуждается специальной комиссией, сформированной конференцией. Эти документы требуют одобрения большинства в две третьих присутствующих на конференции делегатов.

При одинаковых требованиях к процедуре принятия конвенции и рекомендации как источники международно-правового регулирования имеют различный правовой статус.

Конвенция приобретает статус многостороннего международного соглашения после ратификации ее как минимум двумя государствами — членами МОТ, и с этого момента она налагает определенные обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства. Но для отдельно взятого государства — члена МОТ положения конвенции становятся юридически обязательными только после ратификации ее высшим органом государственной власти (конвенции содержат правила и о порядке их денонсации).

Факт ратификации конвенции налагает на государство ряд обязательств. Во-первых, оно обязано принять законодательные или иные акты, гарантирующие проведение ее в жизнь. Во-вторых (и это является особо сдерживающим фактором), регулярно представлять в МОТ доклады относительно принятых мер по эффективному применению ратифицированной конвенции. Такие доклады представляются раз в два-четыре года.

По отношению к нератифицированным конвенциям государство все же обязано информировать МОТ по запросам ее Административного совета о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы.

Рекомендация также содержит международно-правовые нормы, но в отличие от конвенции она не требует ратификации и рассчитана на добровольное ее применение в национальном законодательстве государства — члена МОТ. Следует согласиться с мнением профессора И. Я. Киселева, что рекомендация является источником информации и моделью для совершенствования национального законодательства. Она детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм¹.

Ратификация также подлежит рассмотрению компетентными властями для принятия решения о возможностях ее использования в национальной системе права. Государства — члены МОТ должны давать по рекомендациям такую же информацию, как и по нератифицированным конвенциям.

Устав МОТ предполагает возможность пересмотра устаревших международных актов, а также включает положения о контроле за соблюдением (применением) конвенций и рекомендаций.

Довольно сложный механизм принятия конвенций и рекомендаций является гарантией от принятия поспешных решений. В то же время на государства — члены МОТ налагаются серьезные обязанности по отчетности перед этой организацией, что, по-видимому, не вызывает большого энтузиазма в деле взятия на себя подобных обязательств (особенно эта позиция заметна по отношению к ратификации конвенций).

В настоящее время Россией ратифицированы 63 конвенции МОТ, из них действуют 55 (семь конвенций были по различным причинам денонсированы). В то же время желательно было бы ратифицировать некоторые конвенции МОТ, особенно относящиеся к основным правам человека и к условиям труда.

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нурдиновой. С. 794.

И хотя Россия ратифицировала не все нормативные акты МОТ, применение их в практике разработки и принятия нормативных актов (как принимаемых централизованно, так и локальных, в том числе и коллективных договоров) может оказать предпринимателям и представителям работников большую помощь¹. Это тем более важно, что конвенции и рекомендации МОТ зачастую выходят за пределы регулирования чисто трудовых отношений и включают в себя положения по вопросам социального обеспечения, профобразования, социально-бытового обслуживания работников и т. д.

Кроме МОТ, нормативные положения в сфере труда принимаются и другими международными организациями. Кроме актов ООН (информацию о них см. выше), следует отметить акты, принимаемые, в частности, на региональном уровне.

Так, в Европе источниками международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Советом Европы (СЕ) и Европейским союзом (ЕС). СЕ принял более 130 конвенций.

В число этих документов входит также Европейская социальная хартия, принятая в 1961 г. и пересмотренная 3 мая 1996 г. (вступила в силу 1 июля 1999 г.). Хартия практически фиксирует универсальные права человека в социальной и экономической сферах, которые закреплены в документах ООН и МОТ, учитывая при этом в определенной степени региональную специфику². Постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2000 г. Россия одобрила предложения о подписании данного документа, распоряжением Президента РФ от 12 мая 2000 г. эта идея была одобрена. 3 июня 2009 г. был принят Федеральный закон № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной)». Следует отметить, что РФ ратифицировала Хартию с определенными оговорками, не взяв на себя ряд обязательств по этому документу (его статус позволял это сделать).

Подписывая Хартию, государства констатируют, что целью Совета Европы является достижение большего единства между его участниками во имя обеспечения и реализации идеалов и принципов, составляющих их общее наследство и облегчающих экономический и социальный прогресс и в особенности укрепление и дальнейшую реализацию прав человека и основных свобод. Безусловно, документ учитывает наличие такого важного условия существования региональной организации, как общий рынок, функционирование которого базируется на признании равноправия всех его участников.

¹ Подробнее см.: *Иванов С. А.* Применение конвенций МОТ в России в переходный период // Государство и право. 1994. № 8–9. С. 66–74.

² Подробнее см.: *Мацульская Е. Е.* Европейская социальная хартия 1961 г.: 50 лет в действии — достижения и новые задачи // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 53–55.

Стороны признают целью своей политики, проводимой путем использования как национальных, так и международных по своему характеру средств, достижение условий, при которых были бы эффективно реализованы определенные права и принципы.

Значительная часть этих прав и принципов (их перечислено 31) в той или иной степени относится к основной сфере человеческой деятельности — сфере труда. Это, в частности, следующие права и принципы:

- каждый должен иметь возможность зарабатывать себе на жизнь путем свободного выбора профессии и занятий;
- все работники имеют право на справедливые условия труда;
- все работники имеют право на здоровые и безопасные условия труда;
- все работники имеют право на справедливое вознаграждение, достаточное для поддержания достойного уровня жизни самих работников и их семей;
- все работники и предприниматели имеют право на свободу объединения в национальные и международные организации для защиты экономических и социальных интересов;
- все работники и предприниматели имеют право на ведение коллективных переговоров;
- дети и молодежь имеют право на специальную защиту от физических и моральных рисков, которым они подвергаются;
- работающие женщины-матери имеют право на особую защиту;
- каждый имеет право на пользование соответствующими возможностями в области профессиональной ориентации с целью выбора занятий, соответствующих личным способностям и интересам работников;
- каждый имеет право на соответствующие возможности в области профессионального обучения;
- все работники и члены их семей имеют право на социальное обеспечение;
- граждане любого государства — участника Хартии имеют право на любую приносящую доход работу на территории другого государства — участника Хартии на началах равенства с гражданами последнего, если только ограничения не вызваны существенными экономическими и социальными причинами;
- работники-мигранты — граждане государства — участника Хартии и члены их семей имеют право на защиту и помощь на территории любого другого государства — участника Хартии;
- все работники имеют право на равные возможности и на равное обращение в сфере занятости без дискриминации по признаку пола;
- работники имеют право на информацию и на консультации в рамках предприятий;

- работники имеют право участвовать в определении и в улучшении условий труда и производственной среды на предприятии;
- все работники имеют право на защиту в случае прекращения занятости;
- все работники имеют право на защиту их претензий в случае банкротства предпринимателя;
- все работники имеют право на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- все лица с семейными обязанностями, поступающие или желающие поступить на работу, имеют право сделать это, не подвергаясь дискриминации и по возможности не вступая в конфликт со своими семейными обязанностями;
- представители работников на предприятиях имеют право на защиту от действий, наносящих им вред, и им должны быть предоставлены соответствующие возможности для осуществления их функций;
- все работники имеют право на информацию и консультации в ходе осуществления коллективных увольнений.

Далее каждое из перечисленных прав и каждый из принципов уточняются и детализируются в соответствующих статьях Хартии.

СЕ принял также Европейскую конвенцию о защите прав человека и основных свобод 1950 г.

ЕС в 1989 г. принял Хартию основных прав работников, провозглашающую социальные и экономические права.

Российская Федерация как государство — член СНГ является участницей многосторонних соглашений, некоторые из них включают регулирование трудовых отношений, прав человека и гражданина в трудовой и социальной сферах. Примером таких документов является, в частности, Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, заключенное в Москве 15 апреля 1994 г., участниками которого являются 12 стран — участников СНГ. РФ ратифицировала данное Соглашение, приняв 24 апреля 1995 г. соответствующий Федеральный закон.

Определенные обязательства в сфере отношений, связанных с трудом, Россия принимает на себя в связи с подписанием Договора о Евразийском экономическом союзе (подписан в Астане 29 мая 2014 г.). Так, в этом Договоре имеется специальный раздел (XXVI) — «Трудовая миграция». В нем, в частности, предусмотрено правовое регулирование таких вопросов, как сотрудничество государств-членов в сфере трудовой миграции (ст. 96); трудовая деятельность трудящихся государств-членов (ст. 97); права и обязанности трудящегося государства-члена (ст. 98).

РФ является также участницей значительного количества двусторонних межгосударственных соглашений по регулированию отношений

в сфере трудовых и социальных отношений. Так, например, в 1993 г. заключено Соглашение «О трудовой деятельности и социальной защите граждан Российской Федерации и Украины, работающих за пределами границ своих государств». Аналогичные соглашения заключены с Беларусью, Молдавией, Узбекистаном, Киргизией, Таджикистаном и рядом других стран.

Примером двусторонних документов могут быть два парафированных соглашения между правительствами РФ и ФРГ: «О занятости работников российских предприятий в рамках выполнения договоров подряда» и «О занятости лиц, работающих по найму, с целью повышения их профессиональных и языковых знаний» (Соглашение о занятости гостевых работников).

По содержанию международно-правовые акты можно классифицировать следующим образом:

- акты, осуществляющие защиту основных прав и свобод человека в области труда;
- акты, относящиеся к обеспечению занятости, защите от безработицы;
- акты, регулирующие условия труда;
- акты по безопасности и гигиене труда;
- акты, регулирующие труд работников, нуждающихся в повышенной правовой защите;
- акты, регулирующие труд отдельных категорий работников;
- акты, регулирующие сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов¹.

Ниже дается общая характеристика международно-правовых нормативных актов в сфере труда.

19.3. Защита основных прав и свобод человека в области труда

Впервые право на труд как важнейшее право человека, признанное международным сообществом, было закреплено во Всеобщей декларации прав человека. В значительно более расширенном виде оно стало составляющей частью Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, принятого ООН 16 декабря 1966 г. Дальнейшее развитие это право получило в Европейской социальной хартии (ЕСХ).

В частности, в ст. 6 указанного выше Международного пакта государства признается, что право на труд включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается. Пакт

¹ См.: Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект, 2003. С. 505.

фиксирует не только признание этого права, но и обязанность государств предпринять надлежащие шаги к его обеспечению. На это же нацелена и ЕСХ, которая обязывает государства обеспечить эффективное осуществление права на труд (в том числе ставя своей целью достижение полной занятости).

Международно-правовые акты особо акцентируют внимание на запрете принудительного труда. Об этом, в частности, говорится в Международном пакте о гражданских и политических правах, принятом ООН также 16 декабря 1966 г. В ст. 8 указанного Пакта содержится правило о том, что никто не должен склоняться к принудительному труду.

При этом, однако, следует иметь в виду, что в соответствии с этой нормой не считается принудительным трудом: а) работа или служба, выполняемая на основании вступившего в законную силу приговора суда; б) военная служба (или альтернативная ей служба); в) работа в условиях чрезвычайных обстоятельств (например, стихийных бедствий); г) работа или служба, которая входит в обыкновенные гражданские обязанности.

Вопросам принудительного труда посвящены также две конвенции МОТ — Конвенция № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930) и Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957), а также две Рекомендации (№ 35 и № 36).

Общий принцип международного права закрепляет равенство в отношении осуществления прав и свобод человека, равное право каждого на защиту со стороны закона. Это в полной мере относится и к правам в области трудовых и социальных отношений. Данные вопросы регулируются рядом конвенций и рекомендаций МОТ. К ним, в частности, относятся Конвенция № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958) — наиболее общий документ, принятый в этой сфере; Конвенция № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962); Конвенция № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями» (1981); Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951).

Равенство в труде предполагает исключение дискриминации, под которой понимается всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий.

Например, Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» предусматривает, что государство при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощряет и в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивает применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. Конвенция затрагивает

основную заработную плату и другие вознаграждения, предоставляемые прямо или косвенно в деньгах или в натуре предпринимателем трудящемуся в силу выполнения последним какой-либо работы. Она определяет равное вознаграждение за труд равной ценности как вознаграждение, определяемое без дискриминации по признакам пола.

Этот принцип может применяться путем национального законодательства, всей системы определения вознаграждения, установленной или признанной законодательством, коллективных договоров либо сочетания этих различных способов. Одним из методов, призванных способствовать применению настоящего принципа, является объективная оценка различных обязанностей на основе выполняемой работы.

Конвенция предусматривает, что правительства сотрудничают с организациями предпринимателей и трудящихся с целью проведения в жизнь положений данной Конвенции.

Кроме документов, фиксирующих принцип равенства и запрещающих дискриминацию, действуют конвенции и рекомендации МОТ, относящиеся к отдельным категориям трудящихся: лицам с семейными обязанностями, пожилым работникам, трудящимся-мигрантам, работникам отдельных сфер хозяйства.

19.4. Защита прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы

Международно-правовые документы всегда тесно увязывают права человека в сфере труда с защитой от безработицы, с достижением полной производительной занятости как средства обеспечения на практике права на труд.

Важнейшим документом здесь является Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964), которая провозглашает в качестве главной цели государственной деятельности активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободной избранной занятости трудоспособного населения в целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы. Эта политика должна иметь целью обеспечение продуктивной работой всех, кто готов приступить к работе и ищет ее, свободы выбора занятости и самых широких возможностей приобрести необходимую квалификацию для выполнения работы, к которой он пригоден, избегая при этом дискриминации.

Конвенции № 2 «О безработице» (1919) и № 88 «О службе занятости» (1948) обязывают государство создавать бесплатные бюро занятости с целью обеспечить воздействие на рынок труда для достижения и поддержания полной занятости.

В последние годы МОТ были приняты документы, относящиеся к деятельности частных агентств занятости. Это Конвенция № 181 (1997)

и Рекомендация № 188 (1997). Эти акты, с одной стороны, допускают и легализуют деятельность различных по характеру частных бирж труда, а с другой — предусматривают меры, направленные на обеспечение социальной защиты работников, пользующихся услугами этих организаций.

Одним из условий стабильной занятости, недопущения произвола предпринимателей является создание правовых гарантий в области прекращения трудовых отношений. Этому посвящена Конвенция № 158 «Прекращение трудовых отношений» (1982), целью которой является защита от прекращения трудовых отношений без законного основания.

Конвенция определяет нормы обоснования прекращения трудовых отношений (необходимость законного основания, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия или службы). В ней перечисляются причины, которые не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений. Например, такими причинами могут быть:

- членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности;
- намерение стать представителем трудящихся;
- выполнение функций представителя трудящихся;
- подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства;
- дискриминирующие признаки — раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение;
- отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству;
- временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой.

Конвенция излагает как процедуры, применяемые до и во время прекращения трудовых отношений, так и процедуру обжалования решения об их прекращении. Существенной гарантией прав работника является положение о том, что бремя доказывания наличия законного основания для увольнения лежит на предпринимателе; компетентные органы наделяются полномочиями выносить решение о причине увольнения с учетом представленных сторонами доказательств и в соответствии с процедурами, предусмотренными национальным законодательством и практикой.

Конвенция предусматривает право трудящегося, с которым намерено прекратить трудовые отношения, быть предупрежденным об этом за разумный срок или право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка; право на выходное пособие и (или) другие виды защиты дохода (пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным или другие формы социального обеспечения). В случае необоснованного увольнения и невозможности отмены решения об увольнении и вос-

становления трудящегося на прежней работе предполагается выплата соответствующей компенсации или другого пособия.

В случае прекращения трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам на работодателя возлагается обязанность довести до работников и их представителей, а также до соответствующего государственного органа информацию о планируемых мерах. Законодательство может вводить для работодателя определенные ограничения при массовых увольнениях; данные ограничения также способствуют решению вопросов занятости.

Важное значение имеет регулирование процедуры расторжения трудовых договоров в случае признания работодателя несостоятельным. Этим вопросом посвящены Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» и дополняющая ее Рекомендация № 180, а также Конвенция № 95 «Относительно защиты заработной платы» 1949 г. (в определенной степени).

19.5. Защита трудовых прав в области условий и охраны труда

Одним из главных направлений регулирования условий труда является законодательное ограничение продолжительности рабочего времени. В соответствии с Конвенцией № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935) государства должны стремиться к этому нормативу, одновременно не сокращая размер заработной платы. Этот принцип корреспондирует с ограничением на проведение сверхурочных работ.

Сравнительно недавно МОТ обратила внимание государств — членов этой организации на необходимость обеспечения правовых гарантий для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, так как эта форма занятости применяется все шире.

В 1994 г. МОТ приняла Конвенцию № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени», дополнив ее Рекомендацией № 182. Целью принятия этих документов было привлечение внимания при выработке национальной политики к данной форме занятости как способу создания дополнительных рабочих мест, а также повышение уровня защиты трудящихся, работающих в таком режиме.

Конвенция требует принятия мер, которые гарантировали бы работающим неполный рабочий день ту же защиту, что и занятым полный день, в отношении права на организацию и коллективные переговоры, на охрану и гигиену труда, на защиту от дискриминации при приеме на работу, на гарантии в области оплаты труда, а также в отношении социального обеспечения, охраны материнства и детства, оплачиваемого отпуска и отпуска по болезни, праздничных дней и увольнения.

Государство — член МОТ может после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся исключить полностью или частично из сферы действия конвенции некоторые

категории трудящихся или персонал целых учреждений в случае, если это может вызвать серьезные проблемы.

Международные стандарты установлены также в отношении времени отдыха (еженедельного отдыха, оплачиваемых ежегодных и учебных отпусков). Основным актом в этой сфере является Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970), в соответствии с которой продолжительность отпуска не должна составлять менее трех недель за каждый год работы. Принципиальным является положение о недействительности соглашений об отказе от права на минимальный отпуск или неиспользование такого отпуска с целью замены его денежной компенсацией¹.

Документы МОТ в области регулирования заработной платы направлены в основном на обеспечение гарантированности ее минимального уровня и обеспечение ее охраны в интересах работников.

Важнейшим актом в области регулирования оплаты труда является Конвенция № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970), согласно которой размер минимальной заработной платы должен иметь силу закона и ни при каких условиях не понижаться.

Однако гораздо более интересными являются положения Конвенции, предлагающие учитывать при определении минимальной заработной платы следующие факторы:

- потребности работников и членов их семей (учитывая общий уровень заработной платы в стране);
- стоимость жизни;
- социальные пособия;
- сравнительный уровень жизни отдельных социальных групп;
- экономические аспекты (включая требования экономического развития);
- уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Конвенция предусматривает также необходимость создания и функционирования особой процедуры, нацеленной на систематический контроль за состоянием оплаты труда и пересмотр минимальной заработной платы.

К сожалению, эта Конвенция не ратифицирована РФ, что позволяет устанавливать минимальную заработную плату на уровне значительно ниже прожиточного минимума.

Важное значение имеет также Конвенция № 95 «Относительно защиты заработной платы» (1949).

Значительное количество международных правовых актов МОТ направлено на обеспечение прав работников в области охраны труда. В число этих актов входит большое количество норм, достаточно детально регулирующих общие и отраслевые аспекты охраны труда

¹ Конвенция ратифицирована РФ 1 июля 2010 г.

и техники безопасности, устанавливающих санитарно-гигиенические требования к процессу труда, обязывающие государства создавать эффективную систему инспекции труда (см., например, Конвенцию № 81 «Об инспекции труда» (1947)).

Кроме того, в эту группу актов следует включить значительное количество норм, регулирующих различные вопросы охраны прав отдельных категорий трудящихся, нуждающихся в повышенной защите: женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, пожилых работников, коренных народов, трудящихся-мигрантов.

В 2000 г. МОТ приняла Конвенцию № 183 «О защите материнства», пересмотревшую ряд положений Конвенции № 103. Новая Конвенция предполагает увеличение продолжительности отпуска по беременности и родам до 14 недель и вносит изменение в формулировку запрета увольнения женщины в период отпуска по беременности и родам. Увольнение не допускается, за исключением случаев, когда оно вызвано другими основаниями, нежели беременность, роды, кормление ребенка. Бремя доказывания справедливости увольнения возлагается на работодателя. Конвенция обязывает государства принять меры к тому, чтобы беременность и роды не вели к дискриминации женщин в сфере занятости. Это включает запрет на проведение теста на наличие беременности или требование предоставления справки об отсутствии беременности, если только национальное законодательство не запрещает прием на данную работу беременной женщины или кормящей матери или если данная работа создает опасность для женщины или ребенка.

В 1999 г. МОТ приняла Конвенцию № 182 и Рекомендацию № 190 о запрете и незамедлительных мерах по ликвидации наихудших форм эксплуатации труда детей. Конвенция требует от ратифицировавших ее государств принять незамедлительные меры по запрету и ликвидации наихудших форм эксплуатации детей (лиц, не достигших 18 лет)¹.

Наихудшими формами эксплуатации труда детей признаны:

- все формы рабства или аналогичной рабству практики, такой как работорговля, долговое рабство, принудительный или обязательный труд, включая принудительное рекрутирование детей для участия в военных конфликтах;
- использование детей для целей проституции, в порнографии и в порнографических представлениях;
- использование детей для незаконной деятельности, в частности для производства и сбыта наркотиков;
- использование детей для работы, которая по своей сути и порядку выполнения наносит вред здоровью, безопасности или морали детей.

¹ Конвенция ратифицирована РФ 8 февраля 2003 г.

Рекомендация № 190 предлагает государствам признать уголовными преступлениями такие формы эксплуатации детей, как рабство, принудительный труд, принуждение к участию в вооруженных конфликтах, к занятию проституцией, производству и сбыту наркотиков, детской порнографии.

Многие документы МОТ ориентированы на регулирование труда отдельных категорий работников. К ним, в частности, относятся такие категории, как надомники, моряки (этой категории работников посвящено около 50 конвенций и рекомендаций), рыбаки, докеры, медицинские сестры, работники гостиниц и ресторанов, работники сельского хозяйства, учителя, государственные служащие.

19.6. Сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов

Основой деятельности МОТ в соответствии с ее Уставом является установление всеобщего и прочного мира на основе содействия и развития социальной справедливости. В целях реализации этих задач, закрепляя основные права участников трудовых и социальных отношений, международно-правовые нормы регулируют такие вопросы, как право на ассоциацию, на ведение коллективных переговоров и на заключение коллективных договоров, право на забастовку.

Сотрудничество в сфере трудовых отношений традиционно осуществляется в виде двустороннего (бипартизм) и трехстороннего (трипартизм) сотрудничества.

Если такое сотрудничество осуществляется с участием трех сторон: организаций трудящихся, предпринимателей и государственных властей, — то оно именуется трипартизмом¹.

Бипартизм и трипартизм — не только идеологическая концепция, но и закрепленная в международных правовых стандартах модель поведения участников коллективных трудовых отношений. Она включает нормы о сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (Рекомендации № 94 и 129), нормы о консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и национальном масштабах (Рекомендация № 113) и нормы о трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм (Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)»², Рекомендация № 152).

¹ См.: Трудовое право. учебник / под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект, 2003. С. 519–520.

² Конвенция ратифицирована РФ 4 октября 2014 г.

Для реализации принципа трипартизма у работодателей и у работников должно быть право на объединение. Это право, безусловно, относится к числу основных прав и свобод человека в области труда, однако целесообразно рассмотреть его в сочетании с рядом других полномочий участников трудовых и социальных отношений, что и сделано в данном разделе главы.

Общий принцип, закрепляющий право на ассоциацию, находит в той или иной степени отражение практически во всех международно-правовых актах различного уровня, но наиболее подробно эта проблема разработана в документах МОТ. Прежде всего это Конвенция № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948), закрепляющая право трудящихся и предпринимателей свободно и без какого бы то ни было различия создавать свои организации с целью выдвижения и защиты своих соответствующих интересов.

Эти организации имеют право выработать свои уставы и регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Организации трудящихся и предпринимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке. Они имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и эти организации пользуются такими же правами и гарантиями. Приобретение прав юридического лица организациями не может быть подчинено ограничительным условиям. Конвенция предусматривает равным образом право вступать в международные организации.

В Конвенции № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949) содержатся дополнительные гарантии реализации права на организацию.

Так, трудящиеся пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения. В особенности их следует защищать в случае отказа принять их на работу на том основании, что они являются членами ассоциаций или принимают участие в ее деятельности, в случае их увольнения или любого другого ущерба, нанесенного по той же причине.

Организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга. Такая защита применяется в особенности в отношении действий, целью которых является поощрение господства, финансирования или контроля, осуществляемого предпринимателями или организациями предпринимателей в отношении организаций трудящихся.

Право на ассоциацию носит всеобщий характер, т. е. относится ко всем трудящимся. Однако для некоторых категорий предусмотрены специальные нормы. Так, Конвенция № 151 «Трудовые отношения на

государственной службе» (1978) подтверждает распространение права на объединение на государственных служащих и защиту от дискриминации, направленной на ущемление этого права (например, в связи с членством в какой-либо общественной организации).

Специальному регулированию подлежат права представителей трудящихся на предприятиях и в организациях. Этим вопросам посвящена Конвенция № 135 «Представители трудящихся» (1971).

В соответствии с ее положениями представителям трудящихся должны предоставляться в организации соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции; предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующей организации.

Представители трудящихся, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, должны пользоваться защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе. Эта защита распространяется на их деятельность в качестве представителей трудящихся, их участие в профсоюзной деятельности или на их членство в профсоюзе в той мере, в какой она действует в соответствии с существующим законодательством, коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Если в организации функционируют как профсоюзы, так и иные представители наемных работников, то в обязанности работодателя входит создание условий для их нормального взаимодействия с учетом специфики прав каждого из органов, предусмотренной законодательством, коллективными договорами или соглашениями.

Одни рекомендации МОТ направлены на создание условий для сотрудничества между работодателями и работниками (и их представителями) на уровне организации (Рекомендации № 94 (1952) и № 129 (1967)), другие — устанавливают нормы о консультациях и сотрудничестве между органами государственной власти и организациями предпринимателей и работников на отраслевом и национальном уровнях (Рекомендация № 113 (1960)), третьи — регулируют вопросы трехсторонних консультаций для содействия применению международно-правовых норм в области трудовых отношений (Конвенция № 144 «Трехсторонние консультации (международные трудовые нормы)» (1976), Рекомендация № 152).

В соответствии с Конвенцией № 144 государство осуществляет процедуры, которые обеспечивают эффективные консультации между представителями правительства, предпринимателей и трудящихся по проблемам, связанным с обсуждением, выработкой позиции государства и решением вопросов о применении документов МОТ на национальном уровне.

Характер и форма процедур определяются в соответствии с национальной практикой после консультации с представительными орга-

низациями предпринимателей и трудящихся, где такие организации существуют. Эти организации свободно выбирают своих представителей в целях осуществления процедур. Предприниматели и трудящиеся представлены на равной основе в любых компетентных органах.

Консультации должны проводиться через соответствующие промежутки времени, установленные по согласию, но как минимум раз в год. Компетентный орган власти выпускает ежегодный доклад об осуществлении процедур.

Конвенции и рекомендации МОТ регулируют и вопросы реализации права на ведение коллективных переговоров и на заключение коллективных договоров. Так, Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949) непосредственно направлена на повышение эффективности этой сферы и этого метода регулирования трудовых и социальных отношений.

Конвенция № 154 «Коллективные переговоры» (1981) содержит нормы, непосредственно относящиеся к предмету регулирования, обозначенному в ее названии, — коллективным переговорам. Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности (за исключением армии и полиции), но допускает установление особых способов ее применения (например, к государственной службе)¹.

Настоящая Конвенция определяет цели, которые имеют эти меры, и уточняет, что ее положения не препятствуют функционированию систем трудовых отношений, где коллективные переговоры проходят в рамках примирительного или арбитражного механизма или органов, в которых стороны, ведущие коллективные переговоры, добровольно принимают участие.

Она предусматривает предварительные консультации с организациями предпринимателей и трудящихся и уточняет, что меры, принимаемые с целью содействия коллективным переговорам, не должны ограничивать свободу коллективных переговоров. Допускается ведение коллективных переговоров с любыми представителями трудящихся при условии, что они не ущемляют права друг друга (эта норма, в частности, направлена на защиту прав профсоюзов).

Применение положений данной Конвенции обеспечивается коллективными договорами, арбитражными решениями или любым другим способом, соответствующим национальной практике; за неимением таковых оно обеспечивается национальным законодательством.

Проблемы заключения коллективных договоров являются предметом специальной Рекомендации № 91 (1951).

Право на забастовку закрепляется в ряде международно-правовых актов, и по общему правилу оно является гарантией защиты трудовых прав работников. Хотя в арсенале МОТ нет специальных актов по

¹ Конвенция ратифицирована РФ 1 июля 2010 г.

этой проблеме, тем не менее ее эксперты и специалисты считают, что косвенно это право вытекает из Конвенции № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948), ибо запрет на проведение забастовок ограничивает возможности представителей трудящихся в защите их законных интересов.

По общему мнению, ограничение права на забастовку возможно лишь в строго определенных случаях:

на государственной службе (но не для всех работников, а лишь для ответственных чиновников);

в отраслях экономики, остановка которых может привести к серьезным нарушениям ее нормального функционирования;

при чрезвычайных обстоятельствах, а также в период проведения переговоров или арбитражного (третейского) разбирательства.

Но и в этих случаях должны быть гарантированы права трудящихся, предусмотренные международно-правовыми нормами и национальным законодательством.

Международно-правовые акты регулируют вопросы мирных способов разрешения трудовых конфликтов. Этому, в частности, посвящены Рекомендация № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951) и Рекомендация № 130 «О рассмотрении жалоб» (1967).

Следует отметить, что нормы современного российского законодательства, регулирующего вопросы проведения коллективных переговоров, заключения и исполнения коллективных договоров, реализации права на забастовку, по основным параметрам соответствуют международным стандартам.

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие международно-правового регулирования труда.
2. Каково значение международно-правового регулирования труда?
3. Охарактеризуйте субъекты международно-правового регулирования труда.
4. Охарактеризуйте источники и принципы международно-правового регулирования труда.
5. Дайте общую характеристику конвенциям и рекомендациям МОТ о труде и предложите их классификацию.
6. Каково взаимодействие международных и национальных норм о труде?

Рекомендуемая литература

1. Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта. *Alternative Individual and Collective Labour Dispute Settlement. Recommendations for Russia from the European Experience.* М., 2005.

2. *Аметистов Э. М.* Международное право и труд. М., 1982.
3. *Анишина В. И.* Применение российским судами международных трудовых норм: учеб.-метод. пособие. МОТ. М., 2003.
4. *Архипов В. В.* Соотношение конвенций МОТ и трудового законодательства РФ // Трудовые споры. 2006. № 12.
5. *Богатыренко З. С.* Декларация МОТ 1998 года и действие механизма ее реализации // Труд за рубежом. 2007. № 4.
6. *Валитов М. Г., Силин А. А.* Регулирование трудовых отношений на Западе: взгляд из России. М., 2005.
7. *Горохов Б. А., Маврин С. П.* Российское трудовое законодательство и международное трудовое право // Правоведение. 2004. № 6.
8. *Гусов К. Н., Курилин М. Н.* Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ). М., 1992.
9. *Гусов К. Н., Люттов Н. Л.* Международное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2013.
10. *Ершов В. В., Ершова Е. А.* Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. 2001. № 1.
11. *Иванов С. А.* МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. 1997. № 7.
12. *Иванов С. А.* Применение конвенций МОТ в России в переходный период // Государство и право. 1994. № 8–9.
13. *Иванов С. А.* Проблема международного регулирования труда. М., 1964.
14. Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав / под ред. Е. С. Герасимовой, О. С. Крыловой. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав»; СПб.: ЛЕМА, 2012.
15. *Киселев И. Я.* Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М., 1998.
16. *Киселев И. Я.* Международно-правовое регулирование труда (Международные стандарты труда): учеб. пособие. М., 1995.
17. *Киселев И. Я.* Международный труд: практ. пособие. М., 1997.
18. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право. учебник для вузов. М., 1999.
19. *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право: учебник. М., 2005.
20. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. М., 2005.
21. *Лебедев В. М., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. 1 / под ред. В. М. Лебедева. М., 2007.
22. *Лушикова М. В., Лушиков А. М.* Международное и сравнительное трудовое право и право социального обеспечения: введение в курс: учебное пособие. М.: Юрлитинформ, 2011.

23. *Люттов Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: науч.-практ. пособие. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.
24. *Люттов Н. Л.* Эффективность норм международного трудового права: монография. М.: Проспект, 2014.
25. *Люттов Н. Л., Морозов П. Е.* Международное трудовое право: учеб. пособие / под общ. ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2011.
26. *Мачульская Е. Е.* Европейская социальная хартия 1961 г.: 50 лет в действии — достижения и новые задачи // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4.
27. Многосторонние основы МОТ по вопросам миграции рабочей силы. МОТ, 2008
28. Национальный трехсторонний социальный диалог. Руководство МОТ по эффективному управлению. М.: МОТ, 2014.
29. Политика социального партнерства (российский и зарубежный опыт) / отв. ред. М. В. Каргалова, К. Д. Крылов. М., 2003.
30. *Присекина Н. Г.* Дискриминация в международном трудовом праве: учеб. пособие. Владивосток, 2002.
31. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. Департамент международных трудовых норм. Международное бюро труда. Женева: Rev, 2012.
32. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. Женева. МБТ. Департамент международных правовых норм, 1995.
33. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. European Union Labor and Social Law: Documents and Materials. М., 2005.
34. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э. Б. Френкель. М., 2002.
35. *Шестерякова И. В.* Коллизионные нормы и международные трудовые отношения. Саратов, 2007.
36. *Шестерякова И. В.* Международно-правовое регулирование труда. Саратов, 2004.
37. *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 2011.

СОДЕРЖАНИЕ

Принятые сокращения	3
Введение	8
Рекомендуемая литература (ко всем темам)	12

ГЛАВА 1

ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

1.1. Общая характеристика трудового права, его становление и развитие	15
1.2. Предмет трудового права	19
1.3. Метод трудового права	25
1.4. Система трудового права	29
1.5. Место трудового права в системе российского права и отграничение его от смежных отраслей	30
<i>Контрольные вопросы</i>	46
<i>Рекомендуемая литература</i>	47

ГЛАВА 2

ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

2.1. Понятие и значение принципов права и принципов трудоого права, их классификация	50
2.2. Общая характеристика основных принципов трудового права	54
2.3. Содержание основных принципов трудового права	57
<i>Контрольные вопросы</i>	71
<i>Рекомендуемая литература</i>	71

ГЛАВА 3

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

3.1. Понятие источников трудового права	73
3.2. Система и виды источников трудового права	75
3.3. Особенности формирования соглашений, коллективных договоров, локальных нормативных актов как источников трудового права	80
3.4. Действие норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (источников трудового права), во времени, в пространстве и по кругу лиц	85
3.5. Единство и дифференциация правового регулирования труда и соотношение общих и специальных норм	90
<i>Контрольные вопросы</i>	93
<i>Рекомендуемая литература</i>	94

ГЛАВА 4 СИСТЕМА ПРАВООТНОШЕНИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

4.1.	Общая характеристика системы правоотношений трудового права	96
4.2.	Трудовое правоотношение и его особенности	100
4.3.	Субъекты трудового правоотношения	106
4.4.	Содержание трудового правоотношения	117
4.5.	Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений	123
4.6.	Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями	128
	<i>Контрольные вопросы и задания</i>	135
	<i>Рекомендуемая литература</i>	136

ГЛАВА 5 СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

5.1.	Понятие социального партнерства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, его особенности и основные принципы	138
5.2.	Система взаимоотношений и формы социального партнерства	144
5.3.	Стороны социального партнерства	150
5.4.	Органы социального партнерства	161
5.5.	Коллективные договоры, соглашения	168
5.6.	Порядок заключения коллективного договора, соглашений	176
	<i>Контрольные вопросы</i>	183
	<i>Рекомендуемая литература</i>	184

ГЛАВА 6 РЫНОК ТРУДА И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

6.1.	Политика РФ в сфере содействия занятости	186
6.2.	Права граждан в сфере занятости населения	196
6.3.	Правоотношения по трудоустройству	198
6.4.	Понятие и правовой статус безработного	206
6.5.	Социальные гарантии в сфере занятости населения	210
	<i>Контрольные вопросы</i>	213
	<i>Рекомендуемая литература</i>	214

ГЛАВА 7 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

7.1.	Понятие и значение трудового договора	217
7.2.	Содержание трудового договора	220
7.3.	Общий порядок заключения трудового договора	228
7.4.	Отдельные виды трудового договора	234
7.5.	Изменение трудового договора	239
7.6.	Правовое регулирование прекращения трудового договора	251
	7.6.1. Общие положения о прекращении трудового договора	251
	7.6.2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон	252
	7.6.3. Истечение срока трудового договора	253
	7.6.4. Расторжение трудового договора по инициативе работника	254
	7.6.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	256
	7.6.6. Специфика расторжения трудового договора с некоторыми категориями работников	275
	7.6.7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	287

7.6.8.	Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК или иными федеральными законами обязательных правил при его заключении	292
7.7.	Выходные пособия	295
7.8.	Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой, при прекращении трудового договора	296
	<i>Контрольные вопросы</i>	298
	<i>Рекомендуемая литература</i>	299

ГЛАВА 8

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

8.1.	Понятие персональных данных работника	301
8.2.	Обработка персональных данных работников	306
8.3.	Передача персональных данных работников	314
8.4.	Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника	317
	<i>Контрольные вопросы</i>	320
	<i>Рекомендуемая литература</i>	320

ГЛАВА 9

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

9.1.	Понятие и правовое регулирование рабочего времени	321
9.2.	Виды рабочего времени	324
9.2.1.	Нормальное рабочее время	324
9.2.2.	Сокращенное рабочее время	325
9.2.3.	Неполное рабочее время	330
9.2.4.	Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней	332
9.2.5.	Ночное время	333
9.3.	Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени	335
9.4.	Режим и учет рабочего времени	338
9.4.1.	Понятие режима рабочего времени	338
9.4.2.	Ненормированный рабочий день	339
9.4.3.	Режим гибкого рабочего времени	340
9.4.4.	Сменная работа	341
9.4.5.	Разделение рабочего дня на части	342
9.4.6.	Учет рабочего времени	342
	<i>Контрольные вопросы</i>	345
	<i>Рекомендуемая литература</i>	345

ГЛАВА 10

ВРЕМЯ ОТДЫХА

10.1.	Понятие и виды времени отдыха	346
10.2.	Кратковременный отдых	348
10.3.	Ежегодные оплачиваемые отпуска	352
10.4.	Порядок предоставления отпусков	357
10.5.	Отпуска без сохранения заработной платы	361
	<i>Контрольные вопросы</i>	362
	<i>Рекомендуемая литература</i>	362

ГЛАВА 11

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

11.1.	Понятие заработной платы	364
11.2.	Государственные гарантии оплаты труда	369
11.3.	Тарифная система оплаты труда	376
11.4.	Системы заработной платы	382

11.5. Оплата в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда	384
11.6. Исчисление средней заработной платы	388
11.7. Нормирование труда	390
<i>Контрольные вопросы</i>	393
<i>Рекомендуемая литература</i>	393

ГЛАВА 12

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

12.1. Понятие и виды предоставления гарантий и компенсаций	395
12.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде работника на работу в другую местность	401
12.3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей	409
12.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук	414
12.5. Иные виды гарантий и компенсаций	417
<i>Контрольные вопросы</i>	421
<i>Рекомендуемая литература</i>	422

ГЛАВА 13

ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА И ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

13.1. Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения	423
13.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка	426
13.3. Поощрение работников	432
13.4. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность	436
13.4.1. Понятие дисциплинарной ответственности	436
13.4.2. Основания наступления дисциплинарной ответственности	437
13.4.3. Принципы дисциплинарной ответственности	441
13.4.4. Виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания	444
<i>Контрольные вопросы</i>	449
<i>Рекомендуемая литература</i>	449

ГЛАВА 14

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

14.1. Общие положения	451
14.2. Профессиональная подготовка	454
14.3. Повышение квалификации	455
14.4. Ученический договор	458
<i>Контрольные вопросы</i>	461
<i>Рекомендуемая литература</i>	461

ГЛАВА 15

ОХРАНА ТРУДА

15.1. Понятие охраны труда	462
15.2. Государственные нормативные требования охраны труда	465
15.3. Организация охраны труда	466
15.4. Обязанности работодателя и работников в области охраны труда	468

15.5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	471
15.6. Особые правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью	473
<i>Контрольные вопросы</i>	478
<i>Рекомендуемая литература</i>	478

ГЛАВА 16 МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

16.1. Понятие и условия материальной ответственности	480
16.2. Материальная ответственность работодателя перед работником	484
16.3. Материальная ответственность работника	492
<i>Контрольные вопросы</i>	510
<i>Рекомендуемая литература</i>	510

ГЛАВА 17 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

17.1. Понятие и способы защиты трудовых прав работников	512
17.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	516
17.3. Защита прав работников Федеральной инспекцией труда	524
17.4. Защита прав работников профессиональными союзами	530
17.5. Самозащита работниками трудовых прав	539
<i>Контрольные вопросы</i>	546
<i>Рекомендуемая литература</i>	547

ГЛАВА 18 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

18.1. Общая характеристика трудовых споров	548
18.2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам и суде	554
18.3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Подведомственность суду индивидуальных трудовых споров	559
18.4. Понятие коллективных трудовых споров	567
18.5. Примирительный характер разрешения коллективных трудовых споров	571
18.6. Право на забастовку и его реализация	581
<i>Контрольные вопросы</i>	592
<i>Рекомендуемая литература</i>	593

ГЛАВА 19 МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

19.1. Понятие международно-правового регулирования труда	597
19.2. Источники международно-правового регулирования труда	599
19.3. Защита основных прав и свобод человека в области труда	606
19.4. Защита прав в области занятости, трудоустройства и защиты от безработицы	608
19.5. Защита трудовых прав в области условий и охраны труда	610
19.6. Сотрудничество организаций работников, работодателей, государства, мирные способы разрешения трудовых конфликтов	613
<i>Контрольные вопросы</i>	617
<i>Рекомендуемая литература</i>	617