

Министерство образования Российской Федерации  
Московская государственная юридическая академия

---

К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова

# ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

---

*Допущено Министерством образования Российской Федерации  
в качестве учебника для студентов высших учебных заведений,  
обучающихся по специальности 021100 «Юриспруденция»*

---

УЧЕБНИК



• ПРОСПЕКТ •

Москва  
2004

УДК 349.2(470)(075.8)

ББК 67.405

Г96

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
МОСКОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ

Рецензенты:

*М. В. Лушникова* — д-р юрид. наук, проф.;

*А. И. Ставцева* — д-р юрид. наук, проф., засл. деятель науки РФ

**Авторы:**

**К. Н. Гусов** — засл. деятель науки РФ, д-р юрид. наук, проф., акад. РАСН, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии;

**В. Н. Толкунова** — заслуженный деятель науки РФ, заслуженный юрист РФ, д-р юрид. наук, проф. кафедры трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии.

**Гусов К.Н., Толкунова В.Н.**

Г96 Трудовое право России: Учеб.— М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004.— 496 с.

ISBN 5-98032-136-5

Учебник подготовлен учеными кафедры трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии в соответствии с новой программой учебного курса по трудовому праву и с учетом динамики развития законодательства в связи с переходом к рыночной экономике. Авторы учебника, руководствуясь Конституцией РФ, отразили в нем положения нового Трудового кодекса РФ и современного законодательства о труде.

Для студентов, аспирантов, преподавателей юридических вузов и факультетов, работников юридических и кадровых служб организаций, профсоюзных органов, всех, кто интересуется трудовым правом России.

УДК 349.2(470)(075.8)

ББК 67.405

*Учебное издание*

**Гусов Кантемир Николаевич,**

**Толкунова Вера Николаевна**

**ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ**

Учебник

Подписано в печать 24.02.2004. Формат 60×90<sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Печать офсетная. Печ. л. 31,0. Доп. тираж 10 000 экз. Заказ № 0303532.

ООО «ТК Велби»

107120, г. Москва, Хлебников пер., д. 7, стр. 2.

Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленного оригинал-макета в ОАО «Ярославский полиграфкомбинат»

150049, г. Ярославль, ул. Свободы, 97.



ISBN 5-98032-136-5

© В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов, 2004

© ООО «Издательство Проспект», 2004

## ПРЕДИСЛОВИЕ

С переходом Российской Федерации к рыночным отношениям экономические преобразования привели к существенным изменениям в общественных отношениях, регулируемых трудовым законодательством. А это, в свою очередь, требует оперативного отражения в учебной литературе новейшего трудового законодательства и практики его применения, а также достижений науки трудового права и опыта международно-правового регулирования труда.

Рыночная экономика вносит изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых форм собственности и методов хозяйствования. Трудовое законодательство — единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производительную силу — людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности от безработицы. Под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников, развиваются права человека в сфере труда, которые общество и государство обязаны совершенствовать.

Предлагаемый читателю Учебник написан в соответствии с учебной Программой курса «Трудовое право России», одобренной на расширенном заседании секции трудового права в июне 2002 г. Он является четвертым изданием. Однако по существу это новый Учебник, подготовленный на базе нового Трудового кодекса РФ, введенного в действие с 1 февраля 2002 г.

Трудовой кодекс РФ существенно отличается от прежнего Кодекса законов о труде РФ не только по содержанию, но и по структуре. Он состоит из 6 частей, XIV разделов, объединяющих 62 главы и 424 статьи.

Часть первая Кодекса состоит из одного раздела «Общие положения», а часть вторая — из раздела «Социальное партнерство в сфере труда». Разделы, входящие в содержание первых двух частей Кодекса, по сути посвящены общим вопросам, к которым относятся: цели и задачи трудового законодательства; основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; соотношение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц; правовой механизм социального партнерства в сфере труда.

Самой объемной является часть третья Кодекса. Она включает в себя девять разделов: «Трудовой договор»; «Рабочее время»; «Время отдыха»; «Оплата и нормирование труда»; «Гарантии и компенсации»; «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»; «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников»; «Охрана труда»; «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Часть четвертая Кодекса содержит один раздел – «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников».

Часть пятая Кодекса состоит из раздела «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства».

Часть шестая также включает один раздел «Заключительные положения». В отличие от других частей Кодекса она не содержит глав, а состоит только из одного раздела.

В Кодексе отсутствуют такие главы, как «Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд» и «Трудовой коллектив», которые имелись в прежнем Кодексе законов о труде РФ.

Вместе с тем в Учебнике имеется самостоятельная глава, посвященная институту правового регулирования занятости и трудоустройства. Что касается трудовых коллективов, то такой темы в Учебнике нет, но в нем подчеркивается роль производственной демократии, которая прежде всего отражается в участии работников как непосредственно, так и через коллективы работников, их общие собрания (конференции) в организации и управлении трудом. Например, важную роль играют коллективы работников при решении вопросов, касающихся организации забастовок, образования комиссий по трудовым спорам (КТС), заключения коллективных договоров и др.

В Учебнике также учтены и сложная нынешняя ситуация в социальной сфере, состояние производства, рост безработицы, трудовых споров (индивидуальных и коллективных), забастовок, вызванные главным образом длительной невыплатой заработной платы.

Следуя положениям Трудового кодекса РФ, авторы не употребляют в Учебнике термин «наемный работник», заимствованный из римского частного права, а говорят о работнике, работающем по трудовому договору. В Учебнике употребляется апробированный десятилетиями наукой и практикой термин «трудовое законодательство» как это предусмотрено в ст. 1 ТК, имея в виду при этом всю систему норм трудового права, в каких бы нормативных правовых актах они не содержались.

Учебник состоит из трех разделов, разделенных на главы. Раздел I освещает теорию Общей части трудового права России. Раздел II раскрывает содержание институтов Особенной части

трудового права. Раздел III посвящен Международно-правовому регулированию труда. В целях лучшего усвоения учебного материала в конце каждой главы даны контрольные вопросы. Такое последовательное расположение и изучение материала обусловлено внутренней логикой построения самой системы трудового права России.

Учебник призван оказать помощь студентам юридических вузов и факультетов в системном усвоении теории трудового права, действующего трудового законодательства и практики его применения.

## ПРИНЯТЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

<b>Бюллетень Министерства труда РФ</b>	— Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации
<b>Бюллетень нормативных актов</b>	— Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств Российской Федерации
<b>Ведомости (СССР, РСФСР, РФ)</b>	— Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР; Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР; Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ
<b>Госкомтруд СССР</b>	— Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам (до августа 1976 года — Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы)
<b>ЕТКС</b>	— Единый тарифно-квалификационный справочник
<b>ТК РФ</b>	— Трудовой кодекс Российской Федерации
<b>КЗоТ</b>	— Кодекс законов о труде Российской Федерации
<b>КТС</b>	— Комиссия по трудовым спорам
<b>МОТ</b>	— Международная организация труда
<b>МСЭК</b>	— Медико-социальная экспертная комиссия
<b>НКТ</b>	— Народный комиссариат труда
<b>САПП РФ</b>	— Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации
<b>СЗ РФ</b>	— Собрание законодательства Российской Федерации
<b>СНАоТ</b>	— Сборник нормативных актов о труде
<b>СНК</b>	— Совет Народных Комиссаров
<b>СТК</b>	— Совет трудового коллектива
<b>УК РФ</b>	— Уголовный кодекс Российской Федерации

## **РАЗДЕЛ I**

# **ОБЩАЯ ЧАСТЬ**

## **Глава 1**

### **ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

#### **§ 1. Понятие труда и предмет трудового права**

Из общей теории права известно, что деление права на отрасли и институты, т. е. группировка однородных норм, осуществляется с учетом предмета и метода правового регулирования. Одна отрасль права отличается от другой своими предметом, методом и принципами правового регулирования. Поэтому изучение каждой отрасли права, в том числе и трудового, начинается с усвоения этих правовых категорий.

Предмет любой отрасли права характеризуется однородностью общественных отношений, их социально-экономической общностью и некоторыми другими признаками, изучаемыми в общей теории права.

Каждая отрасль права имеет свой предмет, предопределяющий в значительной степени специфику метода правового регулирования, отраслевых принципов права, функций отрасли и тенденции развития ее норм.

Предмет, метод, основные принципы трудового права России, его функции и тенденции развития определяются нормами трудового законодательства и отражают их суть. Поэтому все указанные категории трудового права являются сущностными категориями, хотя и относятся к теории трудового права.

Трудовое право — одна из важнейших, ведущих, объемных и сложных отраслей права Российской Федерации, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями<sup>1</sup>.

С трудовым правом приходится иметь дело работодателям, должностным лицам их администрации, работникам кадровых и юридических служб, правоохранительных органов, менеджерам, представителям малого бизнеса, т. е. довольно широкому кругу лиц, и, конечно, оно касается всех работников.

---

<sup>1</sup> Здесь и далее имеются в виду предприятия, хозяйства, учреждения, организации и другие работодатели независимо от их формы собственности.

Трудовое право регулирует поведение людей в сфере общественной организации труда.

Человек и общество могут потреблять лишь то, что создано трудом. Чем выше организация труда, его техническая вооруженность, а следовательно, и его производительность, тем богаче общество.

Труд является в современном обществе категорией социальной, экономической, а также политической. Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая в то же время развивает и преобразует самого человека. Все великие открытия, весь научно-технический прогресс общества, его цивилизация — это результат большого труда многих поколений людей. Труд определяет богатство общества и его развитие.

Труд определил название данной отрасли права, которая выделилась в самостоятельную отрасль из отрасли гражданского права в 1918 г. с принятием первого Кодекса законов о труде России.

Что же такое труд?

**Труд** — целенаправленная деятельность человека, реализующего его физические и умственные способности для получения определенных материальных или духовных благ, именуемых на производстве<sup>1</sup> продуктом труда, продуктом производства. Говоря о правовом регулировании труда, имеем в виду регулирование отношений по труду, т. е. поведения людей в этих отношениях, а не труда как процесса деятельности.

Само название «Трудовое право» подразумевает, что данная отрасль права имеет дело с отношениями по труду. Но не все отношения, связанные с трудом, регулируются нормами трудового права. Так, труд на собственном садово-огородном участке, труд домохозяйки по уборке своей квартиры, стирке, приготовлению для семьи пищи, труд военнослужащего или учащегося по освоению знаний — все это общественно полезный труд. Но он не регулируется нормами трудового законодательства, поскольку трудовых отношений в общественной кооперации труда здесь не возникает.

**Общественная организация труда** — это совместный управляемый единоначальником труд в кооперации труда для получения определенного материального или духовного продукта труда. Она есть в любом человеческом обществе.

Трудовое право регулирует отношения по труду в общественной организации труда, т. е. на любом производстве. Всякий совместный труд требует его организации, управления и основан на определенной форме собственности на орудия в средствах тру-

---

<sup>1</sup> Здесь и далее под производством имеется в виду любое место работы работника: предприятие, хозяйство, организация, учреждение и т. д.



да. Организация труда имеет две стороны: техническую и общественную (социальную).

**Техническая организация труда** — это, во-первых, связь человека в процессе общего труда с орудиями труда, техникой, материалами, технологическим процессом, во-вторых, отражение отношения человека к природе, степень воздействия на нее при использовании ее в трудовой деятельности. Техническая организация труда правом не регулируется, для нее существуют технические инструкции, правила. Поэтому техническая организация труда, т. е. как управлять техникой, как делать одежду, обувь, тот или иной продукт, в разных странах, в разных обществах может быть одинаковой. Это касается, например, технологий изготовления самолетов, машин, сахара, хлеба и т. д. Обе названные стороны общественной организации труда находятся в тесной связи и во взаимодействии, влияя друг на друга.

**Общественная организация труда** — существующая в данном обществе, государстве связь между людьми в процессе совместного труда, включающая их отношения по собственности к средствам производства и к продукту труда. Эти исторически определенные для каждого государства, общества отношения людей, т. е. их связи по участию в общественной организации труда, и являются предметом правового регулирования, т. е. предметом отрасли трудового права.

Общественная организация труда — всегда исторически определенная его организация в каждом обществе в общественном производстве. А общественным производством является признаваемое государством, обществом совместное производство для блага общества. Однако производство, например, фальшивых денежных знаков не может считаться общественным производством, поскольку оно вредит обществу, государству, является преступлением.

**Предмет** трудового права отвечает на вопрос, что эта отрасль регулирует, какие виды общественных отношений по труду, точнее, в каких видах общественных отношений по труду поведение людей регулируется трудовым законодательством<sup>1</sup>. Общественная организация труда зависит от экономической и политической основы данного общества. Этой основой определяются и отношения работников с работодателями по труду на производстве, которые называются трудовыми отношениями. Предметом трудового права являются **трудовые отношения в общественной организации труда и иные непосредственно с ними связанные**

---

<sup>1</sup> Здесь и далее под трудовым законодательством имеются в виду исторически сложившиеся в науке и практике отношения, включающие все нормы трудового права, независимо от того, в каком нормативно-правовом акте они содержатся.

**отношения**, т. е. комплекс общественных отношений по труду на производстве. В этом комплексе — **девять групп общественных отношений**, среди которых трудовые являются ведущими, определяющими. Все другие — производные, но непосредственно с ними связанные отношения, входящие в предмет данной отрасли, занимают подчиненное положение по сравнению с трудовыми. Трудовые отношения являются главными в предмете трудового права (отсюда и название отрасли «Трудовое право»). Ныне новый Трудовой кодекс восполнил многие пробелы ушедшего в историю Кодекса законов о труде 1971, дав четко в законе наработанные наукой трудового права понятия различных категорий этой отрасли права почти по всем ее институтам как Общей, так и Особенной частей отрасли.

Так, разд. I «Общие положения» Трудового кодекса в ст. 1, закрепляющей цели и задачи трудового законодательства, в конце ее второй части предусматривает в качестве одной из основных задач трудового законодательства правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, указывая восемь таких отношений, раскрытых в Учебнике. Таким образом, ст. 1 ТК впервые в Кодексе закрепила прямо предмет трудового права.

Трудовое же отношение в Трудовом кодексе в гл. 2 «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений» закреплено не как предмет отрасли, а как юридическая связь работника с работодателем, т. е. как трудовое правоотношение, о чем речь будет идти дальше в теме «Правоотношения в сфере трудового права». Конечно, в чистом виде трудовое отношение в практической жизни не выступает, а находится уже в урегулированном трудовым правом состоянии, т. е. правоотношении. Главное в предмете отрасли — это трудовое отношение. В правоотношениях сферы трудового права уже реализованы, применены нормы трудового законодательства, т. е. на предмет трудового права (общественные отношения по труду на производстве) его нормы оказали свое регулятивное действие и этот предмет регулирования превратили своим воздействием в правоотношения.

Трудовое право наделяет стороны трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений определенными трудовыми правами и обязанностями. И в реальной жизни все девять групп общественных отношений по труду, являющихся предметом регулирования трудовым законодательством, выступают в форме соответствующих правоотношений со своими субъектами (сторонами) и своим содержанием.

Трудовое право регулирует, как правило, отношения по коллективному труду в общественной организации труда, где трудовая функция каждого работника есть необходимая составляющая

данной кооперации труда. А к работникам каждой данной организации труда относятся все заключившие с собственником ее имущества, т. е. работодателем, трудовой договор, включая и должностных лиц его администрации, вплоть до единоличного или коллегиального руководителя.

**Трудовые отношения** – это отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Трудовые отношения отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку являются волевой и личностной частью последних. Производственные отношения состоят из отношений по собственности на средства производства, отношений по распределению, обмену, управлению и трудовым отношениям. Производственные отношения и их волевая часть – трудовые отношения – по своему характеру объективно существуют независимо от воли гражданина. Но в объективно существующие производственные отношения гражданин вступает по своей воле. И трудовое отношение гражданина с работодателем всегда возникает по воле обеих сторон. Оно носит личный характер, т. е. работа выполняется личным трудом работника.

Трудовые отношения как волевые социальные отношения, возникающие по поводу организации, условий и оплаты труда работников, всегда основываются на определенной форме собственности. В зависимости от формы собственности и организационно-правового вида организации<sup>1</sup> (государственная, муниципальная, акционерная, смешанная и т. д.) трудовые отношения подразделяются на родовые и видовые группы и подгруппы: трудовые отношения на государственных и муниципальных производствах, трудовые отношения на частных производствах (коллективных или индивидуально-частных), трудовые отношения на арендных производствах и т. д., трудовые отношения в организациях разных форм собственности, т. е. с разной формой общественной организации труда.

С переходом к рыночным отношениям все более отчетливо обозначаются две группы трудовых отношений: отношения работников по трудовому договору и трудовые отношения, в которые вступают сособственники (собственники) имущества акцио-

---

<sup>1</sup> Здесь и далее под организацией понимаются все виды производств, где работают работники по трудовому договору в общественной организации труда, т. е. предприятия, учреждения, организации, фирмы и т. д.

нерного общества (или другого типа коллективного производства) для участия в трудовых процессах на этом производстве. Правовое положение этих групп трудовых отношений имеет различия, касающиеся вступления, изменения и прекращения трудовых отношений, распределения доходов (прибыли) организации.

Основной формой собственности больших и средних приватизированных государственных предприятий стала коллективная частная форма собственности акционерных обществ открытого типа. Так, в соответствии с Указом Президента РФ «Об организационных мерах по преобразованию государственных предприятий, добровольных объединений государственных предприятий в акционерные общества» от 1 июля 1992 г. № 721<sup>1</sup> абсолютное большинство государственных предприятий были преобразованы в акционерные общества открытого типа (ОАО).

Происходящее ныне преобразование отношений собственности на государственных предприятиях, преодоление государственной монополии — это длительный, сложный и болезненный процесс, остро затрагивающий трудовые отношения на преобразуемых производствах, права и интересы работников.

Статья 8 Конституции РФ 1993 г. закрепляет государственную, муниципальную, частную и иные формы собственности, признавая и защищая их равным образом.

Частная собственность может быть коллективной (ОАО, кооператив и т. д.) и индивидуальной. Коллективы работников государственных организаций, как показала практика, заинтересованы в приватизации своих организаций и закреплении коллективной собственности. Утвержденная Указом Президента РФ от 24 декабря 1993 г., введенная в действие с 1 января 1994 г. Государственная программа приватизации государственных и муниципальных предприятий в России предусматривает, что главными целями этой Программы являются «формирование широкого слоя частных собственников как экономической основы рыночных отношений» и «содействие в реализации мероприятий по социальной защите населения, в том числе защите прав частных собственников (акционеров)»<sup>2</sup>. Гражданин имеет право свободно выбирать для приложения своих способностей к труду место работы, а следовательно, и форму собственности организации, в которой он будет трудиться. При преобразовании государственных предприятий в акционерные общества происходит и соответствующее преобразование трудовых отношений работника на данном производстве.

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 28. Ст. 1657.

<sup>2</sup> САПП РФ. 1994. № 1. Ст. 2.

В новых видах организаций, появившихся с переходом России к рыночным отношениям в отраслях экономики (акционерные общества разных видов, различные хозяйственные товарищества и др.), где работник одновременно может быть акционером данного АО или являться членом товарищества, производственного кооператива, он как собственник этого производства имеет два разных, но тесно связанных правовых статуса: как работник — трудовой статус и как собственник — гражданско-правовой, по которому он участвует и в распределении прибыли производства и несет наряду с другими собственниками материальную ответственность за убытки данного производства.

Федеральный закон от 24 июня 1998 г. «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»<sup>1</sup> предусмотрел создание народных предприятий путем преобразования любой коммерческой организации, за исключением государственных унитарных предприятий, муниципальных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, работникам которых принадлежит менее 49% уставного капитала. Для такого преобразования необходимо решение не менее чем трех четвертей списочного состава работников данной коммерческой организации. Народное предприятие должно иметь среднесписочную численность работников не менее 51 человека. Руководят им выбранные общим собранием акционеров народного предприятия генеральный директор и наблюдательный совет. Избирается также контрольная комиссия. Указанный Закон четко разграничил компетенцию руководителей и подробно предусмотрел наделение работников акциями, дивиденды по ним, а также компетенцию общего собрания акционеров. На народное предприятие распространяются правила Федерального закона «Об акционерных обществах» от 24 ноября 1995 г. с изменениями от 13 июля 1996 г.<sup>2</sup> о закрытых акционерных обществах, если иное не предусмотрено указанным Федеральным законом о народном предприятии.

Как предусматривает ст. 75 ТК, смена собственника организации, а равно и его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование), не прекращает трудовых отношений, они с согласия работника продолжаются, и их прекращение в этих случаях возможно по инициативе работодателя только при сокращении численности или штата работников, которое возможно лишь с регистрацией перехода права собственника, т. е. после регистрации нового собственника имущества данной организации (подробнее об этом см. в гл. «Трудовой договор»).

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1998. № 30. Ст. 3611.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 1; № 25. Ст. 2956.

Реалии современных трудовых отношений в России таковы, что многие работники бывших государственных и муниципальных предприятий при быстрой их приватизации стали работниками акционерных обществ разного типа, а их трудовые отношения трансформировались в трудовые отношения работающих акционеров (хотя у абсолютного их большинства имеются по одной-две акции). На них по-прежнему распространяются трудовое законодательство и его гарантии, и они считаются работающими по трудовому договору, хотя и приобрели второй правовой статус по гражданскому праву как совладельцы производства акционерного общества.

Во всех предусмотренных Гражданским кодексом РФ формах организаций (кроме частной, без наемного труда) имеются общественно-трудовые отношения, являющиеся предметом трудового права. Трудовой коллектив государственной или муниципальной организации может взять ее в аренду или выкупить в собственность трудового коллектива, т. е. в коллективную частную собственность. Такое преобразование государственной, муниципальной организации в арендное или частное коллективное, хотя, как указывалось, и изменяет трудовые отношения работников данного производства, но эти отношения также являются предметом трудового права. При этом, конечно, уставы организаций соответственно изменяются и изменяется их воздействие на трудовые отношения работников преобразованного производства. В организациях с кооперативной собственностью возможны два вида трудовых отношений: трудовые отношения собственников-работников в сочетании с их гражданскими отношениями по распределению прибыли и трудовые отношения работников по трудовому договору, не являющихся собственниками. Разница в их правовом статусе и регулировании проявляется главным образом в вопросах оплаты, распределения прибыли и ответственности за убытки производства. Так, работники, не являющиеся собственниками, не участвуют в распределении прибыли и не несут ответственности за убытки производства в отличие от собственников данного производства. Итак, трудовые отношения могут быть разных видов. Это различие отражается и в видах трудовых договоров.

Мы рассмотрели главную группу отношений в предмете трудового права — трудовые. Но, как отмечалось выше, в комплексе общественных отношений по труду на производстве насчитывается девять групп общественных отношений. Всех их объединяют, цементируют трудовые отношения, являясь центральными, ведущими в предмете трудового права. Другие, непосредственно связанные с трудовыми отношениями либо предшествуют, либо сопутствуют трудовым, либо приходят им на смену.

Таких в предмете трудового права общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, восемь групп, закрепленных в ст. 1 ТК. Это:

**1. Отношения по содействию занятости и трудоустройству.** Они, как правило, предшествуют трудовым отношениям. В них есть три различных, но связанных одной целью, группы отношений: это отношения гражданина с государственным органом службы занятости или другим специальным органом трудоустройства по поводу подыскания подходящей работы и получения направления на нее; отношения гражданина с работодателем по приему на работу по направлению органа службы занятости; отношения работодателя с органом службы занятости.

Отношения по обеспечению занятости, профориентации и трудоустройству возникают в связи с оказанием содействия гражданам в выборе профессии, места, времени и формы реализации права на труд и права на выбор вида занятости, а организациям — в подборе необходимых кадров. Об этом, в частности, говорится в ст. 5, 8, 9 и др. Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>. Субъектами этих отношений являются органы службы занятости, которые входят в систему органов Минтруда России. В них могут обращаться граждане для получения необходимой информации по вопросам профориентации, потребности организаций в кадрах, трудоустройства и материальной помощи (пособий) по безработице. По обеспечению занятости возникают три вида взаимосвязанных отношений, регулируемых трудовым правом:

- 1) между гражданином и трудоустраивающим органом по поводу содействия в подыскании работы;
- 2) между трудоустраивающим органом и организацией по поводу направления гражданина на работу;
- 3) между организацией (работодателем) и гражданином, направленным в нее органом службы занятости, по поводу заключения трудового договора.

Следовательно, трудоустраивающие органы выступают в роли посредника, призванного помочь сбалансировать спрос и предложение рабочей силы в районном, городском, областном и республиканском (в составе Российской Федерации) масштабах, чтобы на этой основе обеспечить рациональную занятость населения.

Отношения по занятости и трудоустройству способствуют наиболее быстрому и правильному возникновению трудовых отношений граждан, предшествуя им. При этом для некоторых

---

<sup>1</sup> Ведомости РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565; СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; 1998. № 30. Ст. 3613; 1999. № 18. Ст. 2211; № 29. Ст. 3696; № 47. Ст. 5613; 2000. № 33. Ст. 3348; 2001. № 53. Ч. 1. Ст. 5024; 2002. № 30. Ст. 3033; 2003. № 2. Ст. 160.

граждан (инвалидов, подростков и др.) устанавливаются для конкретной организации определенные квоты (нормы брони) для приема на работу и обучение. В условиях расширения рыночных отношений данный вид связей имеет важное значение для обеспечения правовой защищенности граждан при реализации ими права на труд, на свободу труда, на выбор занятости и в иных ситуациях. Ст. 1 ТК не говорит об отношениях по содействию занятости, а указывает лишь на отношения по трудоустройству у данного работодателя. В Трудовом кодексе, к сожалению, отсутствуют правовые нормы, регулирующие эти отношения.

В предмет трудового права также входят отношения по организации труда и управлению трудом, которые непосредственно всегда сопутствуют трудовому отношению. Таких организационно-управленческих по своему характеру отношений, всегда сопутствующих трудовому отношению, в предмете трудового права четыре следующих (2, 3, 4, 5):

**2. Отношения коллектива работников с работодателем, его администрацией** организационно-управленческого характера. При возникновении трудовых отношений работник включается в коллектив данного производства, становится его членом. Отношения коллектива работников с работодателем, его администрацией возникают по поводу заключения между ними коллективного договора, установления условий труда, оплаты, улучшения социально-бытового и культурного обслуживания работников и других вопросов управления и организации труда. Но Кодекс, сказав в ст. 1 об отношениях по организации труда и управлению трудом, не дает понятия их и не указывает, что это за отношения. Как ранее отмечалось, ничего не говорится и о трудовых коллективах.

**3. Организационно-управленческие отношения профсоюзного органа на производстве или другого уполномоченного работниками органа с работодателем, его администрацией** по поводу улучшения условий труда, применения норм трудового права, принятия и применения локальных норм трудового права<sup>1</sup>, защиты прав трудящихся.

**4. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраны труда**, возникающие между государственными трудовыми инспекциями (Федеральная инспекция труда), специализированными инспекциями (Госпромтехнадзор, Государственная санитарно-эпидемиологическая служба, Госатомнадзор и др.), профсоюзными органами и их инспекциями, с одной стороны, и должностными лицами администрации, работодателем — с другой. Эти отношения охранительные. Они

---

<sup>1</sup> Локальные нормы — разновидность норм трудового права. Подробнее см. гл. 2 Учебника.



призваны обеспечить соблюдение трудового законодательства, правил охраны труда, снижение риска для жизни и здоровья работника во время трудовой деятельности. Эти отношения возникают вместе с возникновением трудовых отношений работника, обеспечивая их нормальное функционирование. От охранительных мер в данной сфере во многом зависят качество и результативность труда, сохранение трудоспособности, интеллектуального потенциала человека, его творческое работоспособное долголетие.

**5. Социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти на федеральном, отраслевом, региональном (субъекта РФ), территориальном и иных уровнях** по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений по социально-трудовым отношениям, условиям труда и оплаты. Эти отношения стали предметом правового регулирования лишь с 1992 года, когда их урегулировал впервые Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. в ред. Федерального закона от 24 ноября 1995 г.<sup>1</sup> с изменениями и дополнениями от 1 мая 1999 г. Этот новый вид отношений в предмете трудового права России имеет большое значение и в договорном методе правового регулирования труда, который все больше расширяется соглашениями социальных партнеров.

Участниками этих отношений являются соответствующие представители работников, работодателей и органов исполнительной власти, т. е. представители трех социальных партнеров. Ныне Трудовой кодекс делает упор на социально-партнерские отношения, чтобы с их помощью не только устанавливать и изменять условия труда работников, но и решать возникающие при этом трудовые споры методом коллективных переговоров социальных партнеров.

**6. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и квалификации работников непосредственно у данного работодателя.** Они включают в себя три группы связей: ученические, повышение квалификации и руководство обучением. Участниками их являются ученик на производстве, т. е. работник, повышающий квалификацию или осваивающий вторую профессию для совмещения профессий, с одной стороны, и работодатель — с другой — по ученическому договору. Третий их участник — обучающий — имеет связь с той и другой стороной этих отношений. У него, включая повышающего свою квалификацию на производстве, возникают дополнительные отношения к их основным трудовым отношениям. Отношения по профотбору могут возникнуть как в связи с поступлением на работу и заключением трудового до-

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 17. Ст. 890; СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558; 1999. № 18. Ст. 2219.

говора, так и во время функционирования трудовых отношений, например при проверке уровня квалификации работника при его периодической аттестации на соответствие выполняемой работе.

Трудовое законодательство предусматривает разные формы профотбора: проведение собеседования с поступающим на работу гражданином, медицинский осмотр, испытание, стажирование, тестовые испытания и др. Все эти формы имеют серьезное значение и для обеспечения эффективной занятости населения, когда, например, возникает потребность в переподготовке или повышении квалификации высвобождаемых лиц. В эту группу отношений входят и отношения по установлению, определению квалификации работников по завершении ученичества, повышения квалификации и т. д. специальными квалификационными или аттестационными комиссиями, создаваемыми работодателем.

**7. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.** Это отношения охранительно-го характера. Стороны их — стороны трудового отношения — работник и работодатель. Возникают эти отношения лишь при наличии противоправных действий, причинивших ущерб (вред). У большинства работников не возникают такие отношения. Отношения по материальной ответственности за ущерб могут быть двух видов: по материальной ответственности работодателя, причинившего вред работнику трудовым увечьем или нарушением его права на труд; по материальной ответственности работника, причинившего ущерб имуществу работодателя.

В учебниках «Трудовое право» под ред. проф. О. В. Смирнова (2001 г.) и «Российское трудовое право» под ред. проф. А. Д. Зайкина (1997 г.) в предмете трудового права не рассматриваются в качестве самостоятельных примыкающие к трудовому отношения по материальной ответственности сторон трудового отношения и отношения социально-партнерские на уровнях выше уровня организации.

О. В. Смирнов объясняет это тем, что «отношения ответственности сторон трудовых отношений вполне укладываются в рамки самих трудовых отношений, а социально-партнерские отношения представляют собой разновидность организационно-управленческих отношений»<sup>1</sup>. Но, во-первых, об этой разновидности организационно-управленческих отношений следовало сказать прямо в предмете трудового права<sup>2</sup>. А во-вторых, в отли-

<sup>1</sup> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. М., Проспект. 2001. С. 12.

<sup>2</sup> В учебнике под ред. проф. А. Д. Зайкина в гл. V о системе правоотношений трудового права в этой системе на с. 116 правильно указан третий вид организационно-управленческих отношений — социально-партнерские по заключению соглашений на разных их уровнях.

чие от трудовых отношений, отношения по материальной (имущественной) ответственности сторон этих отношений отличаются и по основаниям возникновения, и по их содержанию, а ныне в материальной ответственности за вред в связи с трудовым увечьем возможно присутствие и иного субъекта — фонда социального страхования. (О нем мы скажем далее.) Мы разделяем здесь и аргументацию проф. Л. А. Сыроватской, которая считает, что выделение этих отношений из трудовых в качестве самостоятельных и производных от них базируется на общем делении правоотношений на регулятивные и охранительные (ответственности), принятом в теории права. Последние возникают из факта правонарушения и потому в рамках регулятивного, каким является трудовое правоотношение, существовать не могут<sup>1</sup>. К разным по характеру и основаниям возникновения трудовым отношениям и отношениям по имущественной (материальной) ответственности по трудовому праву за вред, в том числе и моральный, следует добавить и различное содержание данных отношений. Поэтому отношения и по материальной ответственности, и социально-партнерские по соглашениям присутствуют в предмете трудового права среди иных, тесно связанных с трудовыми, непосредственно примыкающих к ним, отношений. Трудовой кодекс РФ выделил оба эти отношения в самостоятельные главы, чем подтвердил правильность нашей точки зрения.

Одновременно надо отметить, что с принятием Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г.<sup>2</sup> материальная ответственность за вред, причиненный работнику трудовым увечьем, связанным с несчастным случаем на производстве, или его семье в связи с гибелью кормильца в результате такого случая, переходит в основном от работодателя (страхователя) к страховщику (Фонду социального страхования), хотя страховые выплаты и производит работодатель по распоряжению Фонда за счет причитающихся с него страховых взносов в указанный Фонд так же, как он оплачивает и больничные листки.

Следовательно, трудовой риск, связанный с несчастным случаем на производстве, обеспечивается в нынешних условиях путем социального страхования. Поэтому само отношение по материальной ответственности за вред в связи с трудовым увечьем переходит из предмета отрасли трудового права в предмет отрасли права социального обеспечения, т. е. меняет свою отраслевую принадлежность. Однако возмещение морального вреда в связи с таким случаем осуществляется за счет работодателя, так же

<sup>1</sup> См.: Сыроватская Л. А. Трудовое право: Учебник. М., 1998. С. 105.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1998. № 31. С. 3803.

как и в случаях незаконного перевода и увольнения (нарушения права на труд). Поэтому взаимная материальная ответственность работника и работодателя есть и ныне. Ведь кроме возмещения вреда работнику в связи с его трудовым увечьем (отношения по которым перешли в предмет права социального обеспечения) в предмете трудового права имеется материальная ответственность работодателя перед работником.

**8. Отношения по разрешению трудовых споров.** Они возникают между органами, рассматривающими индивидуальные или коллективные споры (комиссия по трудовым спорам, суд, вышестоящий орган, примирительная комиссия, с участием посредника, трудовой арбитраж), и спорящими сторонами. Эти отношения могут быть как предшествующие, так и приходить на смену трудовым.

Из сказанного можно сделать вывод, что **предметом трудового права является комплекс общественных отношений:** трудовые отношения (ядро предмета) и иные производные от трудовых, но непосредственно с ними связанные отношения.

В нынешних политических и социально-экономических условиях возникли новые отношения, входящие в предмет трудового права: социально-партнерские на разных уровнях, отношения по содействию занятости и по разрешению коллективных трудовых споров. Соответственно изменились не только предмет, но и метод трудового права, а также система отрасли и структура кодификационных актов.

Динамизм трудового права в значительной степени обусловлен динамизмом общественных отношений, входящих в его предмет. Трудовое право России представляет собой **такую отрасль, нормы которой регулируют трудовые отношения работников и иные, непосредственно с ними связанные общественные отношения, динамично развивающиеся и вызывающие соответственно изменения метода, системы и отдельных институтов данной отрасли.** Регулятором всех девяти указанных выше групп общественных отношений являются нормы трудового законодательства как официально признанный стандарт поведения в сфере труда.

Под **отраслью трудового права** понимается **вся система норм трудового законодательства.** Наука, учебный курс «Трудовое право» своим предметом имеют изучение самих норм трудового законодательства, их связей, правоотношений, сферы действия трудового права, изучение истории этой отрасли, зарубежно-го и международно-правового регулирования труда.

## **§ 2. Метод трудового права**

Методом называется специфичный для данной отрасли права способ (прием) правового регулирования, т. е. воздействия через нормы права на волю людей в их поведении в нужном для госу-

дарства, общества, работников и работодателей направлении для получения оптимального результата этого регулирования. Метод правового регулирования труда реализуется через нормы трудового законодательства, он их отражает. Поэтому, как указывалось ранее, **это сущностная категория трудового права**, отражающая суть различия способов (приемов) регулирования и создания норм трудового законодательства. За последние годы метод трудового права, как и предмет отрасли, претерпел определенные изменения.

Метод трудового права — это комплекс способов правового регулирования труда. Он отвечает на вопрос, как, какими способами, приемами осуществляется правовое регулирование труда. Метод трудового права состоит из следующих специфичных для данной отрасли права способов правового регулирования труда:

1. **Сочетание централизованного и локального, законодательного и договорного регулирования труда** (социально-партнерского, коллективно-договорного и индивидуально-договорного). Их соотношение все больше изменяется в сторону расширения локального и договорного регулирования. Централизованное, законодательное регулирование труда устанавливает лишь минимальный уровень гарантий трудовых прав, который не может снижаться договорным и локальным способами, но может повышаться, увеличиваться. Статья 9 ТК предусматривает, что коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. В локальном порядке на производстве за счет собственных средств установленный законодательством уровень гарантий может повышаться.

2. **Договорный характер труда и установления его условий.** Трудовой договор порождает трудовое отношение работника с данной организацией и устанавливает необходимые его условия. Социально-партнерские соглашения на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях определяют отношения между соответствующими социальными партнерами и устанавливают тоже определенные гарантии для работников, их трудовых коллективов и профсоюзов. Поскольку они заключаются выше уровня предприятия, организации, то **нормативная часть этих соглашений относится к централизованному уровню правового регулирования социально-трудовых отношений**. Коллективный договор устанавливает локальные нормы, распространяющиеся только на работников данного производства, которые так же, как и условия отраслевых и других социально-партнерских соглашений, повышают гарантии трудовых прав работников и обязательны для работодателя, если его представители были участниками переговоров. Переход к рыночным отношениям намного повысил значение договоров регламентации трудовых прав и обязанностей, условий труда и его оплаты, социально-бы-

тового обеспечения. При этом используются не только отраслевые и другие социально-партнерские соглашения, коллективные договоры, но и индивидуальные договоры: трудовые договоры, ученические договоры как договоры о повышении квалификации непосредственно на производстве и др. Они могут улучшать условия труда для данного конкретного работника.

**3. Равноправие сторон трудовых договоров при их заключении и расторжении с подчинением в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка.** В коллективных переговорах о заключении коллективных договоров, отраслевых и других социально-партнерских соглашений стороны, их представители также равноправны, т. е. равны перед законом. К сожалению, это условие часто нарушается в коммерческих фирмах.

**4. Участие работников через своих представителей, профсоюзы, трудовые коллективы и работодателей в правовом регулировании труда,** т. е. в установлении и применении норм трудового законодательства, в контроле за их выполнением, в защите трудовых прав. Европейская Социальная Хартия, принятая Советом Европы в 1961 году, предусматривает в ч. I реализацию более 30 трудовых прав и принципов, а в ч. II закрепляет гарантии этих социально-трудовых прав. Так, в ст. 22 «Право участвовать в определении и в улучшении условий труда и производственной сферы» закреплено участие работников в определении и улучшении условий труда, организации труда и производственной среды, в обеспечении безопасности и гигиены труда на предприятии, в организации социально-бытового обслуживания работников на предприятии, в надзоре за соблюдением указанных правил. Степень участия государства и самих субъектов трудового права в правовом регулировании труда влияет на весь метод трудового права, его способы. В установлении и реализации условий труда участвуют и работодатели. Они применяют, как правило, нормы трудового законодательства. За нарушение же их и установленных условий труда они несут ответственность.

**5. Специфичный для трудового права способ защиты трудовых прав,** сочетающий, как правило, действия юрисдикционных паритетных организаций (комиссии по трудовым спорам) с судебной защитой, закрепленной Конституцией РФ для всех.

В санкциях законодательства за трудовые правонарушения расширяется такая мера, как штраф, налагаемый на должностных лиц, работодателей (см. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях).

**6. Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда.** Единство трудового права отражается в его общих конституционных принципах, в единых основных трудовых правах и обязанностях работников (ст. 21 ТК) и работодателей (ст. 22 ТК), в общих положениях гл. I ТК, в общих нор-

мативных актах трудового законодательства, распространяющихся на всю территорию России (ТК и др.) и на всех работников, где бы и кем бы они ни работали.

Термин «общая норма» будет далее часто употребляться и означает распространение ее на всех работников. Термин «специальная норма» отражает дифференциацию (т. е. различие) в правовом регулировании труда некоторых категорий работников.

Дифференциация в правовом регулировании труда (дифференциация трудового права) проводится по следующим учитываемым законодателем при нормотворчестве устойчивым шести факторам (основаниям):

а) вредность и тяжесть условий труда. При этом установлены сокращенное рабочее время, дополнительные отпуска, повышенная оплата труда;

б) климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему местностей;

в) физиологические особенности женского организма, его материнская функция. Принимается во внимание возрастающая социальная роль матери в воспитании малолетних детей. Стали учитываться и семейные обязанности трудящихся в соответствии с Конвенцией МОТ № 156 (1981 г.) «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин, трудящихся с семейными обязанностями»;

г) психофизиологические особенности неокрепшего организма и характер подростков, необходимость продолжения ими образования без отрыва от производства. Учитываются также инвалидность, пенсионный возраст работника. Основания, изложенные в п. «в» и «г», — это субъектная дифференциация;

д) специфика трудовой связи и характер труда (сезонные, временные работники, государственные служащие, руководители);

е) особенности труда в данной отрасли, значение отрасли народного хозяйства (отраслевая дифференциация норм).

Все нормы дифференциации — это специальные (в отличие от общих) нормы, позволяющие разным категориям работников равно с другими осуществлять основные трудовые права и обязанности.

Все специальные нормы дифференциации могут содержаться и в общих актах (например, разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ — ст. 251–351, т. е. сто статей или почти четвертая часть всего Кодекса посвящена им). Специальные нормы могут составлять отдельный специальный акт (например, Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июня 1992 г. в ред. Федерального закона от 21 июня 1995 г., Федеральный закон «Об основах государственной службы в Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.).

Специальные нормы могут быть трех видов: нормы-льготы, нормы-изъятия (ограничивающие права против общих) и нормы-

приспособления (например, в отраслевой дифференциации с учетом условий труда в данной отрасли народного хозяйства).

Единство и дифференциация правового регулирования труда отражаются во всех институтах трудового права.

В правовом регулировании труда в централизованном методе расширяются рекомендательные, диспозитивные нормы и сужаются императивные (предписывающие поведение). Императивная, централизованная норма общеобязательна, а диспозитивная рекомендательная закрепляет в централизованном порядке или несколько вариантов поведения, или лишь устанавливает основы этого поведения и дает возможность самим сторонам трудового отношения определить с учетом особенностей производства свое поведение и условия труда. Положения о дозволительности, получающие все более полное развитие в новейшем российском трудовом законодательстве, касаются и свободы действий, инициативы субъектов трудового права — работников, работодателей и других лиц. При этом трудовой коллектив и работодатель воздействуют на поведение работника по-разному: через свои представительные органы, посредством индивидуальных и коллективных соглашений и договоров, принятия совместных решений по некоторым вопросам организации и оплаты труда и т. д. Они широко используют материальные и моральные стимулы к качественной и производительной работе. Это закрепляется в локальных источниках трудового права, а также в индивидуальных договорах и соглашениях о труде.

Итак, комплекс указанных шести специфических способов правового регулирования в совокупности является методом трудового права. Метод трудового права изменяется и это закономерно. Было бы неправильно рассматривать его как нечто застывшее, раз и навсегда установленное законодателем. Дальнейшее обогащение метода трудового права будет усиливать правовую защищенность работника и организации, эффективность норм трудового законодательства. Таким образом, определив предмет и метод правового регулирования труда, можно дать следующее понятие трудового права как самостоятельной отрасли права.

**Трудовое право — это важнейшая отрасль российского права, регулирующая при активном участии его субъектов трудовые отношения работников с работодателями и другие примыкающие, непосредственно с ними связанные, производные от них отношения<sup>1</sup> и устанавливающая права и обязанности по труду на производстве субъектов трудового права и ответственность за их нарушение.**

---

<sup>1</sup> В дальнейшем все эти отношения объединяются понятием «отношения по труду», а также все они имеются в виду, когда речь идет о правовом регулировании труда.



### § 3. Сфера действия норм трудового права

Сфера действия норм трудового права очень широка. Трудовое законодательство регулирует трудовые отношения на всех производствах независимо от вида собственности и организационно-правовых форм организаций. В сферу его действия входят и трудовые отношения тех работников, которые являются собственниками в акционерных обществах или членами производственного кооператива. Например, трудовое право регулирует труд всех работников коллективных акционерных производств. Но их трудовые отношения при этом регулируются с учетом устава данного производства, по которому собственники организации участвуют в распределении прибыли и несут ответственность за убытки производства по своему второму правовому статусу как члены-собственники данного акционерного производства, производственного кооператива, определяемому гражданским правом.

Трудовой кодекс регулирует (ст. 1) трудовые отношения, иные непосредственно связанные с ними отношения всех работников независимо от формы собственности организаций, т. е. определяет широкую сферу его действия.

В переходный период к рыночным отношениям усилилась тенденция возврата к широкой сфере действия трудового права, которая была отражена во всех учебниках до 1959 года. Эта широкая сфера действия трудового права распространялась также на труд в промысловой кооперации и труд членов колхозов в колхозном производстве. Видимо, под влиянием господства государственной собственности на средства производства проф. Н. Г. Александров в 1959 году выдвинул идею об узкой сфере действия норм трудового права<sup>1</sup>. После большой научной дискуссии в 1970 году в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а затем и в Кодексе законов о труде РСФСР 1971 года была закреплена узкая сфера действия норм трудового права, ограничив его лишь регулированием труда рабочих и служащих.

Россия раньше руководствовалась только союзным трудовым законодательством и не имела своих, российских (кроме КЗоТ РСФСР), нормативных актов. В настоящее время интенсивно создается собственное российское трудовое законодательство. При этом в нем учитываются социально-экономические реалии переходного периода к рыночным отношениям. Имеется уже целая система российских законов о труде.

Уставы сейчас имеют все организации любой формы собственности, а не только колхозы и кооперативы, как это было в советский период. Эти локальные нормативные акты в определенной

---

<sup>1</sup> См.: Советское трудовое право. М., 1959.

степени регулируют и труд работников данных производств, включая труд в них собственников, если эти производства коллективной собственности. Собственниками имущества коллективного производства теперь являются не только члены колхоза, другой производственной кооперации, но и члены трудовых коллективов организаций акционерных обществ открытого типа и др. Регулирование уставом предприятия или производственного кооператива труда работников (включая собственников его имущества) — это углубление дифференциации трудового права в зависимости от конкретных условий данного производства.

Закон РФ «О потребительской кооперации в Российской Федерации» от 19 июня 1992 г.<sup>1</sup> прямо предусматривает (ст. 8), что трудовые отношения в потребительских обществах и их союзах регулируются трудовым правом и их уставами. Однако в связи с отсутствием надлежащей материальной базы указанное положение Закона действует слабо.

На практике давно трудовое законодательство распространяется на труд членов колхозов и других производственных кооперативов, если в их уставах не предусмотрено регулирование этих вопросов. Так, в них не предусматривалась оплата вынужденного прогула при восстановлении в члены производственного кооператива (колхоза) лица, исключенного из него. Верховный Суд РФ разъяснил, что этот пробел должен быть восполнен применением соответствующей статьи Кодекса законов о труде<sup>2</sup>. Судебная коллегия Верховного Суда РФ еще в 1993 г. подчеркнула, что в акционерных обществах отношения по труду члена общества в его производстве следует рассматривать как трудовые, а по его членству — как гражданские<sup>3</sup>.

В порядке научной концепции при создании проектов Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и Кодекса законов о труде проф. В. И. Никитинский и проф. Ю. П. Орловский еще в 1989 году высказались<sup>4</sup> за изменение предмета и метода трудового права в соответствии со сложившимися реалиями. Так, в будущем кодексе они предложили прямо указать, что труд членов колхозов и иных кооперативных организаций регулируется трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных Законом о кооперации и уставом колхоза, кооператива. Они также предложили на не входящие в предмет трудового права отношения по индивидуальной трудовой деятельности для лиц с по-

<sup>1</sup> См.: Ведомости РФ. 1992. № 30. Ст. 1788.

<sup>2</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1990. № 4. С. 13.

<sup>3</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1993. № 4. С. 4.

<sup>4</sup> См.: Никитинский В. И., Орловский Ю. П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки // Советское государство и право. 1989. № 4. С. 71–79.

ниженной трудоспособностью и женщин, имеющих малолетних детей, распространить ряд норм трудового законодательства (о праве оплаченного больничного листка и др.). Они верно отметили, что нет принципиальных оснований, препятствующих включению трудовых (служебных) отношений сотрудников милиции, работников военизированной охраны и приравненных к ним лиц в предмет трудового права.

Сфера действия норм трудового права стала менее дискуссионной в науке с принятием Федерального закона «О производственных кооперативах» от 8 мая 1996 г.<sup>1</sup>, который предусмотрел (ст. 19), что труд наемных работников<sup>2</sup> регулируется трудовым законодательством и с ними правление кооператива заключает и коллективный договор, их численность не может превышать 30% членов кооператива (кроме сезонных работ). Трудовые же отношения членов кооператива регулируются указанным Законом и уставом кооператива. Условия труда в кооперативе для всех работников (членов и нечленов его) определяются правилами внутреннего трудового распорядка кооператива. При этом не допускается установление условий труда (рабочее время, отпуска и т. д.), ухудшающих положение работников и членов производственного кооператива по сравнению с нормами трудового законодательства (минимальный размер оплаты труда, отпусков и др.). Кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов лишь виды дисциплинарной ответственности.

Федеральный закон «О сельскохозяйственной кооперации» от 8 декабря 1995 г.<sup>3</sup> (п. 4 ст. 40) также не допускает установления условий, ухудшающих положение работников и членов производственной кооперации по сравнению с нормами трудового законодательства.

Из приведенных формулировок названных законов о кооперации видно распространение минимума трудового законодательства на членов производственного кооператива. В науке есть и другие мнения. Так, М. В. Лушникова считает, что труд членов кооператива регулируется гражданским законодательством и уставом кооператива<sup>4</sup>, а, по мнению О. В. Смирнова, труд членов сельскохозяйственного кооператива регулирует сельскохозяй-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 20. Ст. 2321.

<sup>2</sup> По нашему мнению, употребление терминов «наемный работник», «наем труда» нецелесообразно ни в законодательстве, ни на практике. Правильнее говорить о работающем по трудовому договору и в данном случае добавить «член кооператива».

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1995. № 50. Ст. 4870.

<sup>4</sup> См.: Лушникова М. В. Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений.: Автореф. докт. дис. М., 1997. С. 32.

ственное право<sup>1</sup>. Думается, приведенные положения двух федеральных законов опровергают эти точки зрения и подчеркивают распространение на членов кооператива минимума гарантий трудового права с дополнением положений уставов.

Труд на совместных предприятиях в России, в том числе с участием иностранных партнеров, регулируется российским трудовым законодательством с особенностями, закрепленными в уставах этих предприятий. Труд иностранцев на территории России и в российских зарубежных организациях регулируется российским трудовым правом, если иное не предусмотрено договором с соответствующей страной. Например, труд в Российской Федерации вьетнамцев и корейцев на лесоразработках предусматривается соответствующими соглашениями с их странами.

Труд штатных работников аппарата общественных организаций (профсоюзов, партий, движений и т. д.) регулируется также трудовым правом.

Даже в регулировании соответствующим законодательством труда (службы) военнослужащих, работников органов федеральной службы безопасности и внутренних дел ныне в значительной степени использованы нормы трудового права, если иное не предусмотрено в законе. Так, согласно законодательству, некоторые нормы трудового права прямо распространяются на работников вышеупомянутых служб. Например, Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденное постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 г.<sup>2</sup>, предусматривает (ст. 12, 14, 54), что некоторые условия службы регулируются трудовым законодательством. В нем есть даже гл. IV — о профсоюзах сотрудников органов внутренних дел, гл. VIII — о восстановлении на службе. Нормы о приеме, переводе (перемещении), испытании, увольнении, рабочем времени, отпусках, оплате и о других условиях службы в МВД очень близки по содержанию к нормам Трудового кодекса, но ряд статей сформулирован полнее. Так, при возникновении трудовых споров сотрудники МВД обращаются к вышестоящему начальнику вплоть до министра, а после этого, если они не удовлетворены решением, могут обратиться в суд. Ст. 349 ТК предусматривает особенности регулирования труда лиц, работающих по трудовому договору в организациях Вооруженных Сил, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу.

В Уголовно-исполнительном кодексе РФ в регулировании труда заключенных также используются основные трудовые пра-

<sup>1</sup> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. М., 1999. С. 21–22.

<sup>2</sup> Ведомости РФ. 1993. № 2. Ст. 70; САПП РФ. 1993. № 52. Ст. 5086.

ва и обязанности работника (право на труд, на ограничение рабочего времени, на оплачиваемый отпуск и др.).

На работников религиозных организаций теперь полностью распространяется трудовое законодательство, но с особенностями, предусмотренными гл. 54 ТК (ст. 342–348).

Прав Ю. П. Орловский, считая, что новые экономические отношения не могут развиваться в рамках узкой сферы действия трудового права и все трудовые отношения, независимо от сферы возникновения, находятся под защитой государства, и одна из форм такой защиты — трудовое законодательство с его широкой сферой действия<sup>1</sup>, что должно сочетаться с углублением его дифференциации по формам собственности и характеру труда различных категорий работников.

Тенденция здесь такова, что постепенно все виды общественно-трудовых отношений перейдут в сферу действия трудового права. Ст. 11 ТК предусматривает, что трудовое законодательство распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

#### **§ 4. Роль, цели, задачи и функции трудового права**

**Основная роль трудового права** — урегулирование его нормами поведения людей по их труду на производстве так, чтобы правовое регулирование отвечало задачам производства в данный период его развития, охраняло труд работников, способствовало улучшению условий их труда и быта и, наконец, укрепляло социальное партнерство, согласие, а следовательно, социальный мир. В настоящее время особо актуальны необходимость гражданского мира, взаимоуступок, терпимости и сдержанности не только в сфере труда между работниками и работодателями, но и между всеми слоями общества и всеми тремя ветвями власти. В сфере труда социальный мир призван укреплять социально-партнерские соглашения, коллективные договоры и коллективные переговоры.

Цели, задачи, роль и функции трудового права тесно взаимосвязаны. Все они отражают интересы общества, государства, а также работников и работодателей.

**Основными задачами** трудового законодательства, в соответствии со ст. 1 ТК, являются 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.

---

<sup>1</sup> См.: Реформа трудового законодательства (Материалы научной конференции. Москва, 27–28 ноября 1990 г.). М., 1993. С. 67.

**Задачи трудового права** — одна из разновидностей социальных задач общества. Эти задачи направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществление.

**Целями** трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК). К этому следует добавить — закрепление в законе основных трудовых прав работников и работодателей.

Указанная формулировка Кодекса закрепляет именно основные цели и задачи всего трудового законодательства России, т. е. указывает цель применения норм Кодекса и определяет задачи их действия. В то же время в ст. 1 ТК кратко выражены и основные функции трудового права. Каждый институт трудового права имеет свои определенные цели в правовом регулировании, свои задачи. Нормы какого-либо конкретного института трудового права могут выполнять не одну, а две, три функции этой отрасли одновременно. Все трудовое законодательство призвано устанавливать, защищать, охранять трудовые права в первую очередь наиболее слабо экономически защищенной стороны трудовых отношений — работников.

**Функции трудового права** — это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства. Конечно, трудовое право выполняет и такие общие для всего российского права функции, как регулятивная и охранительная. Эти функции свойственны почти всем отраслям права, поэтому мы их не рассматриваем. Надо знать, какие специфические для трудового права функции направлены на достижение целей и задач норм данной отрасли права.

В современный переходный к рынку период можно выделить пять следующих функций трудового права.

1. **Социальная функция.** Она отражается в нормах по содействию занятости, реализации свободы труда и права на труд и других трудовых прав, в нормах по обеспечению безопасных условий труда, охраны труда, ограничению рабочего времени, меры труда, оплаты труда, компенсаций и т. д.

2. **Защитная функция.** Она выражается в установлении нормального уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, в порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав. Эта функция трудового права действует на всех стадиях правового регулирования труда, т. е. при создании норм трудового законодательства, при их применении, при их профилактике от нарушений и при разреше-

нии трудовых споров, восстановлении нарушенных прав. Поэтому защитная функция трудового права отражается в нормах большинства институтов трудового права: института обеспечения занятости и трудоустройства, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, надзора и контроля, рассмотрения трудовых споров. А в Кодексе теперь выделен разд. XIII, прямо отражающий защитную функцию трудового права (ст. 352—419).

**3. Хозяйственно-производственная функция,** проявляемая в нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов, стимулированию качественной и производительной работы, в нормах трудовой дисциплины, определяющих обязанности работников по выполнению производственных заданий, и др. Эта функция конкретизируется в нормах институтов трудового договора, рабочего времени, дисциплины труда, оплаты труда.

**4. Воспитательная функция.** Она отражается в нормах о поощрениях, стимулировании высокопроизводительного труда, а также в нормах о дисциплинарной и материальной ответственности за ущерб (вред), причиненный по вине работника производству или работнику по вине работодателя.

**5. Функция развития производственной демократии.** Она выражается в нормах о праве работников на участие в управлении организацией, о правах и гарантиях деятельности профсоюзов, в дополнительных юридических гарантиях права на труд для представителей работников, профсоюзов, коллективов работников. В Трудовом кодексе нормы, отражающие функцию производственной демократии, сокращены по сравнению с прежним трудовым законодательством.

Указанные функции трудового права в разные периоды развития страны проявлялись каждая по-разному и в неодинаковой степени. Так, если в 80-е годы функция развития производственной демократии активно отражалась в нормах трудового законодательства, то ныне, в период перехода к рыночным отношениям, эта функция значительно сужена и продолжает сужаться. К сожалению, в российском трудовом законодательстве не учитывается опыт развитых стран с рыночной экономикой (Германии, Франции и др.), которые, наоборот, в послевоенные годы неизменно расширяют производственную демократию. Снизилось в последние годы также действие производственной и воспитательной функций трудового права, что связано с растущими простоями производства, его кризисным состоянием.

## **§ 5. Система трудового права**

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое, имеет свою систему норм, т. е. определенную их группировку и последовательность расположения в структуре отрасли. **Система отрасли**

трудового права представляет ее структуру как совокупность в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли. Последовательность расположения в системе отрасли этих группировок (институтов) строится по динамике развития трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, учебного курса «Трудовое право» — взаимосвязанные, но разные понятия. Они имеют определенное сходство, но не идентичны. Все указанные системы строятся по их целям и предмету, а предметы и цели этих систем разные. Так, предметом и целью системы отрасли являются построение самого здания трудового законодательства, создание структуры расположения его норм внутри отрасли.

Система науки, учебного курса своим предметом и целью имеет изучение норм трудового права, их развития, правовых связей, т. е. правоотношений сферы трудового права. Наука изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право и международно-правовое регулирование труда. Следовательно, предмет науки выходит за рамки действующего российского трудового законодательства, а система науки шире системы отрасли российского трудового права, в нее включаются и учение о правоотношениях в сфере трудового права, и история развития трудового законодательства, и зарубежное, и международное трудовое право.

Систематизация трудового законодательства — это отбор важнейших норм трудового законодательства и нормативных актов для включения их в Свод законов о труде (пока еще не созданный) с одновременной отменой устаревших. Ее надо отличать от системы сборника трудового законодательства, которая различается в зависимости от того, для каких целей и категорий работников сборник предназначается. Одна будет для кадровых работников и совсем другая — для руководителей организаций.

Система отрасли трудового права — это и классификация его норм по предмету отрасли в однородные группы (институты и подинституты), и последовательность их расположения внутри структуры отрасли. Все ее нормы располагаются внутри отрасли по взаимосвязанной системе.

Система отрасли трудового права делится на две части: Общую и Особенную. В. М. Лебедев выделяет и третью часть, Специальную, в которую объединяет нормы специальные, регулирующие особенности труда в отдельных отраслях экономики<sup>1</sup>. Такое выделение спорно, так как одни специальные нормы, отражающие

<sup>1</sup> См.: Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998. С. 41.



дифференциацию трудового права в отрыве от общих норм, не являются самостоятельным институтом. Не является также самостоятельным институтом трудового права и часть четвертая Трудового кодекса, его разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», так как в нем сосредоточены специальные нормы дифференциации трудового права 15 категорий работников, которые в отрыве от общих норм не могут образовывать самостоятельный институт трудового права. Все указанные в нем особенности относятся к различным институтам (трудовому договору, рабочему времени и времени отдыха и др.).

В **Общую часть** системы отрасли трудового права входят нормы, распространяющиеся на все общественные отношения трудового права, нормы, определяющие основные принципы и задачи правового регулирования, основные трудовые права и обязанности работников и работодателей, недействительность условий договоров, разграничение компетенции Российской Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления по правовому регулированию труда. Следовательно, к Общей части трудового права относятся нормы Конституции РФ по указанным вопросам труда, нормы общих положений разд. I ТК и общие нормы других российских законов по упомянутым в гл. 40 ТК вопросам (ст. 251, 252) о порядке установления дифференциации норм для некоторых категорий работников.

**Особенная часть** отрасли трудового права строится по институтам как совокупность однородных групп правовых норм. При этом институты располагаются последовательно в соответствии с динамикой возникновения и развития трудового и непосредственно примыкающих к нему отношений. Особенная часть отрасли начинается с института содействия занятости и трудоустройства. За ним следует центральный институт — трудовой договор, в котором сгруппированы нормы о понятии, видах трудового договора, порядке его заключения (приема на работу), изменения (перевода) и прекращения (увольнения).

Далее идут институты, в которых сгруппированы нормы, регулирующие другие вопросы трудовых отношений: институт рабочего времени и времени отдыха, институт оплаты труда, институт гарантийных и компенсационных выплат, институт трудовой дисциплины и институт охраны труда.

За ними располагаются последовательно семь институтов, регулирующих другие отношения, непосредственно связанные с трудовыми. К ним относятся: институт материальной ответственности сторон трудового отношения за ущерб, причиненный друг другу, институт прав профсоюзов в сфере труда, институт социально-партнерских соглашений и коллективного договора, институт подготовки кадров и повышения квалификации на производстве, институт трудовых споров и порядка их разрешения

и институт надзора и контроля за трудовым законодательством и охраной труда. Каждый институт Особенной части подотрасли трудового права представляет систематизированную группу общих и специальных норм, регулирующих определенный элемент трудовых отношений или регулирующих примыкающие к ним восемь других отношений.

Система Кодекса построена в основном по системе отрасли трудового права. Но есть некоторые несовпадения и отличия. Так, в Кодексе выделяются в отдельные главы специальные нормы о труде женщин (гл. 41), о труде несовершеннолетних до 18 лет (гл. 42) и других работников. Но эти специальные нормы одни, в отрыве от соответствующих общих норм, не представляют самостоятельных институтов<sup>1</sup>. Льготы или ограничения, указанные в них, относятся к институту охраны труда, а по рабочему времени — к институту рабочего времени и времени отдыха. Не представляет самостоятельного института и гл. 22 — о нормах труда. Она связана главным образом с институтом оплаты труда.

Не представляют самостоятельного института и все главы разд. XII Кодекса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», так как в нем помещены специальные нормы, которые относятся соответственно, как указывалось, к различным институтам (трудовому договору, рабочему времени и др.). В Кодексе институт социального партнерства и коллективные договоры и соглашения (часть вторая гл. 3–9) расположены до трудового договора, хотя в системе отрасли они располагаются после институтов, регулирующих трудовые отношения.

Система трудового права изменяется, развивается. Изменения ее можно условно объединить в следующие группы.

**Первая группа** изменений характеризуется отпочкованием от трудового права норм новой отрасли — права социального обеспечения, которую студенты изучают после завершения учебного курса «Трудовое право». В юридической литературе были высказаны суждения о возникновении хозяйственно-трудового права, профсоюзного и медицинского права. Эти высказывания являются, по меньшей мере, спорными, ибо все названные отрасли не имеют адекватной однородной основы — соответствующих общественных отношений. Поэтому объединять нормы в самостоятельную отрасль без предмета отрасли — значит, нарушать единство критериев деления всего права на отрасли и их институты.

**Вторую группу** изменений в системе трудового права иллюстрируют процессы формирования в ней новых институтов: содействия занятости и трудоустройству, социально-партнерских соглашений, коллективных трудовых споров и др.

---

<sup>1</sup> В науке трудового права есть и иные мнения.

**Третью группу** изменений подтверждает эволюция, происходящая в отдельных институтах. Заметные изменения происходят, к примеру, в институте оплаты труда, в институте трудовых споров и порядке их разрешения, в институте материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику.

Все эти изменения в системе трудового права обусловлены в конечном счете главным образом изменениями в предмете и методе правового регулирования труда. От системы отрасли трудового права, как указывалось, надлежит отличать системы законодательства и структуру кодификационных актов (Кодекса). Систематизация трудового законодательства — вторичная категория по отношению к системе отрасли права, строится, как правило, по системе отрасли так же, как и структура Кодекса. Отличия их были указаны ранее. Но в основном и систематизация трудового законодательства, и структура кодифицированных актов (Кодекса) строятся по системе отрасли и не должны качественно отличаться от нее.

Система науки и система учебного курса «Трудовое право» (названная в учебной программе), хотя в основном строятся по системе этой отрасли, но с ней не совпадают, поскольку их предмет и цели различны.

Наука изучает не только нормы трудового права, но и его предмет, метод, источники, субъекты, учение о правоотношениях. Поэтому система учебного курса трудового права шире системы отрасли. Учебный курс делится на три части: Общую, Особенную и Специальную (о международно-правовом регулировании труда и зарубежном трудовом законодательстве).

В Общей части науки трудового права изучаются проблемы, имеющие сквозной характер для всей отрасли трудового права и его науки, а в Особенной — более узкие проблемы по отдельным институтам этой отрасли. Наука трудового права в Особенной части тоже подразделяется на темы, соответствующие в значительной мере характеру институтов отрасли трудового права.

В Общую часть учебного курса «Трудовое право» входят изучение понятия, предмета, метода и системы трудового права, его источников, основных принципов правового регулирования труда, правового статуса субъектов трудового права, соответствующих видов правоотношений, прав профсоюзов в сфере труда, социально-партнерских отношений, коллективного договора и соглашений. Последние три института хотя и относятся к Особенной части отрасли, но в учебных целях в учебной программе курса включены в Общую часть, поскольку имеют значение при изучении всех других институтов Особенной части.

В Особенную часть учебного курса включаются все другие институты Особенной части отрасли трудового права, начиная с

института правового регулирования занятости и трудоустройства и заканчивая трудовыми спорами.

Есть в науке и третья часть — Специальная. В нее входит изучение норм зарубежного трудового законодательства и международно-правового регулирования труда, которые также изучаются в учебном курсе.

## **§ 6. Соотношение трудового права и смежных отраслей права**

Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Это видно из предмета трудового права. Но на практике часто трудно отличить отношения по труду, регулируемые административным или гражданским правом, от трудовых отношений сферы трудового права. Так, труд работников МВД, ФСБ, военнослужащих регулируется нормами административного права, основа и метод которого — это власть одного субъекта правоотношений и подчинение ей другого субъекта данного правоотношения. В новом российском законодательстве об их труде — службе заметно сильное влияние общих принципиальных положений трудового законодательства (норм об отпусках, дисциплинарной и материальной ответственности и др.), хотя эти акты и относятся к административному праву<sup>1</sup>. С административным правом трудовое смежно связано в отношениях работников, обучающихся без отрыва от производства в школах, средних, высших и других учебных заведениях. Отношения этих работников части процесса учебы с учебным заведением регулируются нормами административного права, а предоставление им трудовых гарантий и компенсаций в период учебы — нормами трудового права. Трудовое право надо отграничивать и от отношений по труду, регулируемых смежной отраслью, — гражданским правом. Так, в гражданском праве с трудом связаны договоры: изобретательский, авторский, комиссии, поручения, личного подряда и др. В них предметом отношений являются имущественные отношения по овеществленному уже результату труда. Нарисовать портрет, картину, написать книгу — все это труд. Но он может быть выполнен по трудовому договору и по гражданскому. Как отграничить трудовые отношения от гражданских, связанных с трудом?

Часто на практике с гражданином заключается трудовое соглашение, по которому может быть оформлен как гражданский договор, так и трудовой. И здесь надо выяснить, какой договор в действительности заключен сторонами. Если заключен трудо-

---

<sup>1</sup> Как ранее указывалось, наблюдается тенденция к объединению этих отношений по труду — военной службы в отрасль трудового права, которая будет тогда иметь новое направление и основание дифференциации с учетом особенностей труда этой категории граждан.

вой договор, то на гражданина распространяется трудовое законодательство, а если гражданско-правовой, то трудовое законодательство не распространяется, поэтому сверхурочная работа не оплачивается, отпуск ему не предоставляется.

Отграничение трудового договора от гражданского, связанного с трудом, проводится по трем критериям: 1) по предмету договора; 2) по подчинению правилам внутреннего трудового распорядка и 3) по тому, кто обязан организовать труд и охрану труда. Предметом трудового договора является сам процесс труда работника по определенной специальности, квалификации, должности в общей организации труда данного производства, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Предметом же гражданских отношений является вещь, т. е. овеществленный результат труда (изобретение, картина, отремонтированное помещение и т. д.); гражданин сам обеспечивает организацию и охрану труда, а не работодатель, как в трудовом праве.

Содержание труда не определяет трудового отношения. Так, труд домохозяйки для своей семьи трудовое право, как указывалось ранее, не регулирует. Но почти такой же труд в другой семье домашней работницы, принятой по трудовому договору для обслуживания детей, семьи, регулируется трудовым законодательством. Следовательно, трудовое право от смежных отраслей права, связанных с трудом, отграничивается не по содержанию труда, а по предмету трудового права, т. е. как отношения по труду на производстве с подчинением его дисциплине.

Трудовое право соприкасается с правом социального обеспечения по вопросам государственного социального страхования и трудового стажа, который работник вырабатывает в процессе трудовой деятельности. Само же социальное обеспечение, право на него, его размеры и условия устанавливаются нормами самостоятельной отрасли — права социального обеспечения. В праве социального обеспечения общий и специальный стаж, а теперь страхование работника имеют большое значение при возникновении права на соответствующие виды пенсий, для их размеров, а непрерывный стаж — для размера пособия по временной нетрудоспособности от общего заболевания.

## **§ 7. Тенденции развития трудового права**

Тенденции — это основные направления формирования и развития правовых норм данной отрасли или ее отдельных институтов. Отражая уровень общественного развития, тип демократии, достижения юридической науки и практики, тенденции показывают направления изменений в трудовом законодательстве, что позволяет совершенствовать его и практику применения норм трудового права.

Тенденции связывают воедино прошлое, настоящее и будущее трудового права Российской Федерации, его институтов и характеризуют эту отрасль в динамике, черты ее развития, хотя ряд правовых норм может и не соответствовать (отклоняться) в тот или иной период отдельным его тенденциям. Вот характерный пример. 5 февраля 1988 г. в Кодекс законов о труде были внесены существенные изменения, касающиеся правил о переводах работников на другую работу, их увольнения и других вопросов: сужено понятие перевода, основания увольнения увеличены за счет п. 1<sup>й</sup> ст. 33 (увольнение лиц, достигших пенсионного возраста), который затем Конституционным Судом РФ был признан антиконституционным и отменен законодателем. Указанные изменения, внесенные в Кодекс, противоречили тенденции демократического развития трудового законодательства. Подобные отклонения имеются и в нынешний переходный период. Так, в редакции Кодекса законов о труде 1992 года, а ныне в Трудовом кодексе сокращены права профсоюзных органов на производстве и трудовых коллективов, что противоречит тенденции демократизации трудового законодательства, развитию производственной демократии.

В новых социально-экономических и политических условиях реформируется трудовое законодательство, все более приспосабливаясь к рыночным отношениям. Сейчас мы имеем уже определенную систему нового российского трудового законодательства (см. гл. 2 Учебника). Его анализ позволяет выделить следующие основные тенденции развития российского трудового права.

1. Появившаяся с переходом к рыночным отношениям безработица и ее рост вызвали принятие **мер по содействию занятости**, что получило закрепление в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями и в ряде других нормативных правовых актов. Закрепляется легально в Законе государственная политика в области занятости населения.

2. **Демократизация трудового законодательства.** Это касается механизма установления, изменения и прекращения трудовых отношений, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и иных вопросов труда. Эта тенденция появилась уже в первом КЗоТ 1918 года и в советское время была значительно расширена. Ныне о ней свидетельствуют сокращение сферы ведомственного рассмотрения индивидуальных трудовых споров, закрепление права на забастовку и ее регламентация, возрастание роли договорного регулирования труда и другие явления (увеличение основных и дополнительных отпусков и др.). Но следует также отметить, что с появлением безработицы, кризиса производства, с закрытием многих предприятий производственная демократия резко сужена, уменьшены права профсоюзов на производстве

и ликвидированы полномочия трудовых коллективов, что отражает сужение производственной демократии, которую развитые страны, наоборот, постепенно расширяют.

**3. Расширение сферы действия трудового законодательства** (см. § 3 настоящей главы Учебника).

**4. Закрепление** в трудовом законодательстве Российской Федерации **норм международно-правового регулирования труда**, которые становятся частью национального трудового права в соответствии со ст. 15 Конституции РФ. Надо отметить, что отдельные эти нормы по своему содержанию, гарантиям защищенности работников ниже имевшихся ранее в союзном трудовом законодательстве.

**5. Углубление и расширение дифференциации правового регулирования труда** путем создания не только специальных норм — льгот, но и норм приспособлений и изъятий (например, по Закону о государственной службе и другим актам). В Трудовом кодексе эта тенденция развития отразилась в разд. XII, где расширена и углублена дифференциация трудового права России.

**6. Усиление правовой защищенности работников** — расширение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования труда, установление в централизованном законодательном порядке уровня гарантий, ниже которого стороны договоров (соглашений) не могут устанавливать условия труда, но могут повышать их без ограничения в сторону улучшения положения работников. Трудовой кодекс в разд. XIII «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства» следует этой тенденции.

**7. Развитие правового регулирования социально-партнерских отношений** на более высоком, чем предприятие, уровне, что раньше было пробелом в трудовом законодательстве. Трудовой кодекс вынес из всех институтов Особенной части трудового права на первое место разд. II «Социальное партнерство в сфере труда».

Новое российское трудовое законодательство призвано обеспечить социальную защищенность работников от негативных сторон рыночных отношений. При создании новых актов не должны ухудшаться завоеванные несколькими поколениями россиян социальные права и их гарантии. По существу, это предусматривает и п. 2 ст. 55 Конституции РФ.

Известный российский исследователь зарубежного трудового права И. Я. Киселев отмечает, что в настоящее время и в западных зарубежных странах происходят изменения предмета трудового права, углубление его дифференциации и расширение сферы его действия<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: Киселев И. Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Трудовое право. 2002. № 4.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Каково понятие труда и его роль в жизни общества?
2. Какие Вы знаете формы собственности и формы общественной организации труда?
3. Что собой представляет трудовое право и каково его место в системе отраслей российского права?
4. Каков круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом, т. е. его предмет?
5. Какими специфическими способами характеризуется метод отрасли трудового права?
6. В чем состоят цели, задачи и основные функции трудового права и каково их содержание?
7. Покажите отличие трудового права от смежных отраслей права — гражданского, административного, права социального обеспечения?
8. Что составляет систему трудового права как отрасли и как науки?
9. Каковы основные тенденции развития трудового права России?



### ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### § 1. Понятие источников трудового права и их классификация

Основой правового регулирования труда являются его источники. Источником трудового права называется нормативный правовой акт трудового законодательства, т. е. акт, содержащий нормы этой отрасли права. Как форма выражения трудового законодательства источник может содержать нормы только трудового права, например Трудового кодекса РФ, но может быть и комплексным, т. е. содержать нормы и других отраслей права, например ранее приведенные федеральные законы о производственной кооперации и о сельскохозяйственной кооперации.

Следовательно, **источники трудового права — это различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и непосредственно с ними связанные отношения.**

Из теории права известно, что в отличие от других правовых актов нормативные правовые акты рассчитаны на неоднократное их применение при помощи описанной в них ситуации, т. е. они содержат нормы права. Так, указ Президента РФ может быть нормативным и ненормативным, т. е. правоприменительным. Например, указы о персональном награждении, присвоении почетных званий — это правовые акты правоприменительного характера, а Указ Президента РФ «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы» от 16 декабря 1993 г.<sup>1</sup> — нормативный правовой акт трудового права.

Поэтому источники трудового права, содержащие нормы трудового законодательства, надо отличать от правовых актов применения трудового законодательства. Решение суда по конкретному трудовому спору — это акт применения норм трудового законодательства, а не источник права<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1993. № 51. Ст. 4934.

<sup>2</sup> В Англии и США распространено прецедентное право (common law), когда решение суда по конкретному трудовому делу многолетней давности является прецедентом для решений подобных дел в дальнейшем, т. е., по существу, становится источником права. Поэтому многие вопросы труда там не урегулированы законодательством. Искать же прецедент — довольно трудоемкая работа, посильная лишь квалифицированным юристам.

В источниках трудового права России отражены материальные условия жизни общества и с их изменением меняются и источники трудового права. Это происходит часто, в связи с чем трудовое законодательство быстро обновляется, совершенствуется. С изменением в настоящий период производственных отношений, трансформацией форм собственности, расгосударствлением государственных и муниципальных предприятий изменяются трудовые отношения в них. Меняются и трудовое законодательство, и его источники в направлении большего их соответствия возникающим рыночным отношениям. Устаревшие нормативные акты трудового права отменяются, изменяются, дополняются, а новые появляются.

Источники трудового права принято классифицировать по разным основаниям: по степени важности и субординации; по системе трудового права, ее институтам; по органам, принявшим нормативный акт; по форме акта; по сфере действия; по степени обобщенности.

**По степени важности и субординации** источники делятся на законы и подзаконные акты трудового законодательства. Законы принимаются высшим представительным органом власти Российской Федерации и ее субъектов, т. е. законодательной властью. Согласно Конституции РФ (ст. 71 и 72), вопросы регулирования трудовых отношений относятся к совместной компетенции Российской Федерации и ее субъектов. По предметам совместного ведения издаются федеральные законы и в соответствии с ними принимаются законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации (ст. 76). Трудовой кодекс РФ, восполняя пробел КЗоТ, предусмотрел разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации по созданию источников трудового права (см. ст. 6 ТК).

К ведению федеральных органов власти относится принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- 1) основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- 2) основы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, т. е. принципы регулирования;
- 3) обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);
- 4) порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров;

5) основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений;

6) порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

7) принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих этот надзор и контроль;

8) порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) систему и порядок проведения государственной экспертизы условий труда и сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;

10) порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;

11) виды (т. е. меры) дисциплинарных взысканий и порядок их применения;

12) систему государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда;

13) особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, т. е. дифференциацию трудового права.

Вот важнейшие вопросы правового регулирования труда на федеральном уровне. Остальные вопросы, кроме указанных, могут регулировать и субъекты Федерации своими законами и подзаконными нормативными правовыми актами.

Законы о труде могут быть кодифицированными, например Трудовой кодекс РФ, и текущими, по отдельным институтам трудового права, например Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. в ред. Федерального закона от 24 ноября 1995 г.<sup>1</sup> с изменениями от 1 мая 1999 г. Кодифицированный закон (Кодекс) — это цельный, внутри согласованный акт, содержащий нормы разных институтов трудового права. Текущие российские законы о труде стали приниматься в основном лишь с 1990 года. До этого их было мало, а нормативные акты трудового законодательства в России были союзными. Однако Россия имела свой Кодекс. С образованием российского государства стали разрабатываться и приниматься новые источники трудового права.

Источники трудового права классифицируются также **по системе данной отрасли**. Одни источники относятся как к Общей, так и ко всем институтам Особенной части трудового права — это Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ; другие — к оп-

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 17. Ст. 890; СЗ РФ. 1995. № 48. С. 4558; 1999. № 18. Ст. 2219.

ределенным институтам Особенной части, например Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup> относится к институту правового регулирования занятости и трудоустройства и к институту трудового договора; третьи — к нескольким институтам Особенной части, например Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.<sup>2</sup> относится к институтам трудового договора, оплаты труда, рабочего времени и др.

Подзаконные нормативные правовые акты по труду имеют форму указов Президента РФ; постановлений и распоряжений Правительства РФ; правил, инструкций, приказов, положений и других нормативных актов министерств и ведомств; приказов и распоряжений нормативного характера глав администраций; решений органов местного самоуправления. Новым особым источником являются социально-партнерские соглашения на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях. К подзаконным актам относятся и локальные нормативные акты организаций (правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения, коллективные договоры и т. п.), распространяющиеся лишь на работников данной организации.

Источники трудового права можно классифицировать по **органам**, их принявшим. При этом различаются нормативные правовые акты трудового права, принятые: а) высшим органом законодательной власти РФ (законы, постановления); б) Президентом РФ (указы, распоряжения) и высшими органами исполнительной власти РФ (постановления и распоряжения Правительства РФ); в) центральными органами государственного управления (например, Министерством труда и социального развития РФ и другими министерствами и ведомствами); г) органами государственной власти и управления республик РФ в других субъектах РФ; д) органами местного самоуправления; е) локальные нормы на предприятии, в организации.

К источникам трудового права относятся также договоры и соглашения коллективного характера, т. е. социально-партнерские соглашения на всех уровнях и коллективные договоры и соглашения **в организациях, содержащие локальные нормы трудового законодательства.**

**По форме акта** источники трудового права делятся на декларации, конвенции, законы, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, правила,

---

<sup>1</sup> Ведомости РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565; СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; 1998. № 30. Ст. 3613; 1999. № 18. Ст. 2211; № 29. Ст. 3696; № 47. Ст. 5613; 2000. № 33. Ст. 3348; 2001. № 53. Ч. 1. Ст. 5024; 2002. № 30. Ст. 3033; 2003. № 2. Ст. 160.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

положения, решения, приказы, рекомендации, разъяснения, договоры, соглашения и другие формы.

**По сфере действия** источники трудового права делятся на международные, общедофедеральные (например, Трудовой кодекс РФ), региональные, республиканские в составе Федерации и других субъектов РФ (областные, краевые), отраслевые (ведомственные), межотраслевые (правила, стандарты по технике безопасности, охране труда), муниципальные (местные) и локальные (в пределах данного производства), а **по контингенту работников** — на общие, которые распространяются на всех работников, и специальные источники, распространяющиеся на отдельные категории работников.

**По степени обобщенности**, как ранее указывалось, акты трудового законодательства могут быть кодифицированные, комплексные и текущие.

Из всей этой классификации в первую очередь следует выделить юридическую субординацию источников трудового права на законы и подзаконные акты России и ее субъектов, отдельно при этом по каждому институту отрасли. Все законы о труде и подзаконные акты трудового законодательства должны соответствовать Конституции РФ, а все подзаконные нормативные правовые акты еще — и Трудовому кодексу РФ. Конституция РФ и Трудовой кодекс — это основа всех источников трудового права и их системы.

## **§ 2. Система источников трудового права и ее особенности**

При конструировании системы источников трудового права вкладывают в ее основу принцип «старшинства законов», их служебную иерархию<sup>1</sup>.

Юридической базой для построения, развития и совершенствования всей системы источников российского трудового права является Конституция Российской Федерации, а на территории каждой республики как субъекта еще и Конституция этого субъекта Федерации.

Конституция содержит важнейшие правила поведения людей в государстве и государства по отношению к каждому его гражданину, в том числе и в сфере труда, которые конкретизированы в Трудовом кодексе, других федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах.

Ныне идет интенсивный процесс создания и развития источников российского трудового права. Все источники трудового права находятся в их взаимосвязанной системе. **Система источ-**

---

<sup>1</sup> Смолячук В. И. Источники советского трудового права. М., Юридическая литература. 1978. С. 24.

ников данной отрасли — это состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и расположение последовательно по предмету, ими регулируемому, всех актов трудового законодательства в едином их комплексе.

Вся система источников трудового права и ее особенности предопределены спецификой предмета и метода данной отрасли права. В этой системе источников есть акты общего и специального трудового законодательства с различной сферой действия, акты федеральные и субъектов Федерации и органов местного самоуправления, акты законодательные и договорные, локальные. Трудовой кодекс четко определил в ст. 5 субординацию (подчинение) источников трудового права. Он предусмотрел, что трудовое законодательство состоит из Трудового кодекса и иных федеральных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ и нормативно-правовых актов федеральных органов исполнительной власти, конституций (уставов), законов и иных нормативно-правовых актов субъектов Федерации, актов органов местного самоуправления и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать трудовому праву, не должны противоречить Кодексу и иным федеральным законам. Постановления Правительства РФ по трудовому праву не должны противоречить Трудовому кодексу, иным федеральным законам и указам Президента РФ.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти (Министерства труда и социального развития РФ и др.) не должны противоречить Кодексу, иным федеральным законам, указам Президента РФ и постановлениям Правительства РФ. Трудовое законодательство субъектов Российской Федерации не должно противоречить Трудовому кодексу РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ и нормативным актам федеральных органов исполнительной власти.

Трудовое законодательство органов местного самоуправления и локальные нормативные акты трудового права не должны противоречить Трудовому кодексу, федеральному трудовому законодательству и трудовому законодательству соответствующего субъекта Федерации.

В случае противоречия между Трудовым кодексом и иными федеральными законами по трудовому праву применяются положения Кодекса.

Если же новый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу, то этот закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

Разграничение в создании источников трудового права полномочий между Федерацией и ее субъектами предусмотрено

ст. 6 ТК, которая отнесла к компетенции Федерации создание минимума гарантий закрепляемых ею основных трудовых прав работников. Повышение этих гарантий отнесено к компетенции субъектов Федерации.

Как видно из приведенной ранее классификации, виды источников трудового права могут быть различными. Это не только законы и подзаконные нормативные акты, но и социально-партнерские соглашения и коллективные договоры. Последние как регуляторы труда также относятся к источникам, хотя это и не нормативные акты, издаваемые органами власти и управления. Но они содержат нормативные договорные положения социальных партнеров, в том числе представителей органов исполнительной власти при трипартизме (трехсторонние соглашения). Все указанные акты объединены единой системой источников трудового права, последовательно располагаясь в ней по динамике развития трудового отношения по соответствующим институтам данной отрасли. Следовательно, **система источников трудового права строится по системе данной отрасли, которая, в свою очередь, построена по предмету правового регулирования труда.** Под системой источников как целого комплекса понимаются не только состав этого комплекса, но и последовательность расположения источников внутри данной системы, их взаимосвязь и субординация, т. е. подчинение содержания одного источника другому — высшему. В случае же их расхождения действует нормативный акт трудового законодательства более высокого иерархического уровня. В системе источников российского трудового права находятся и соответствующие международные акты по труду ООН, МОТ, ратифицированные нашей страной. Рекомендуется знать и акты Европейского сообщества, поскольку Россия является его членом.

Следует отметить, что с объединением стран Европы в Европейское сообщество (Совет Европы) происходит более быстрое развитие трудового права этих стран на основе соответствующих актов ЕС. Так, Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся 1989 года<sup>1</sup> закрепила ряд трудовых и социально-обеспечительных прав, дав странам ЕС определенный их стандарт и нацелив на развитие этих прав. Еще шире, яснее и глубже эти социальные трудовые права провозглашены были Советом Европы в Европейской Социальной Хартии в 1961 году (пересмотренной в 1996 году), которая закрепила более 30 важных социально-трудовых прав и принципов<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> См.: Основные права человека в сфере труда и их защита. основополагающие международные правовые документы-стандарты // Библиотека «Российской газеты». Вып. № 22—23. М., 1999. С. 56—59.

<sup>2</sup> См.: Там же. С. 45—55.

Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и федеральные законы имеют верховенство на всей территории России.

Система источников трудового права отражает объективные требования системы данной отрасли, но в то же время не лишена такого субъективного фактора, как целенаправленное усмотрение законодателя при создании данного конкретного нормативного акта или определенной группы актов. Вот почему эти две системы (отрасли и источники) не всегда совпадают. Например, Кодекс имеет не все институты трудового права, выделенные в учебнике в самостоятельные главы. Так, нет в Кодексе главы по содействию занятости и трудоустройству. В то же время есть главы, содержащие только специальные нормы: о труде женщин, несовершеннолетних и другие (разд. XII ТК), которые не могут вне соответствующих общих норм составлять самостоятельный институт трудового права. Они относятся соответственно, как ранее указывалось, к институтам охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, трудовому договору.

Статья 5 ТК указывает, что законодательство РФ о труде состоит из Кодекса и иных актов трудового законодательства России и ее субъектов, т. е. в ней предусматривается кратко система источников трудового права.

**Система источников трудового права имеет следующие особенности.**

1. Она обусловлена федеративным устройством Российского государства как добровольного объединения на основе федеративного договора ее республик и других ее субъектов (краев, областей и т. д.), которые в пределах, указанных в Конституции РФ, самостоятельно осуществляют государственную власть и правотворческую деятельность на своей территории. Поэтому в системе источников трудового права России находятся не только законы и подзаконные акты федеральных органов власти и управления, но и акты трудового законодательства субъектов Российской Федерации, которые не должны противоречить Конституции РФ, Кодексу и другому федеральному трудовому законодательству.

Часть 1 ст. 72 Конституции РФ указывает, что трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов, а в случае противоречия закона субъекта действует федеральный закон (ст. 76).

2. В системе источников трудового права находятся не только нормативные акты по труду, но и договорные нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров. В ней отражается также сочетание императивных норм, принятых в централизованном порядке, с все более расширяющимися диспозитивными нормами, локальными, разрабатываемыми и применяемыми непосредственно в организации в пределах прав работодателя и профсоюзного органа.



3. В системе источников трудового права находятся ратифицированные Российской Федерацией международно-правовые акты по труду, Международные источники трудового права повышают защищенность трудящихся и условия их труда.

4. В систему источников трудового права входит много актов специализированного ведомства — Министерства труда и социального развития РФ, а также других специализированных ведомств — Федеральной инспекции труда, Госгортехнадзора и др.

5. В создании нормативных актов трудового законодательства активно участвуют сами работники через свои профсоюзы и другие представительные органы, а также работодатели как непосредственно в создании локальных актов и локальных норм, так и через своих представителей на разных уровнях, вплоть до федерального. Это отражает и специфику метода трудового права.

6. В системе источников трудового права отражаются единство и дифференциация трудового законодательства. Единство отражено в единых для всех трудовых отношений принципах правового регулирования труда и **в общих актах и общих нормах** для всех работников на территории России, т. е. в общем трудовом законодательстве.

Дифференциация (различие) норм трудового права выражается в **специальном законодательстве** для некоторых категорий работников, т. е. в специальных нормативных актах трудового права и специальных нормах в общих актах. Например, специальным актом является Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г., а специальными нормами в общих актах — нормы разд. XII ТК об особенностях правового регулирования труда 15 категорий работников.

Дифференциация трудового права и ее результат — специальное законодательство дает всем работникам равную возможность реализовывать свои конституционные трудовые права, обеспечивая их осуществление особенностями правового регулирования труда (дифференциацией) отдельных категорий работников, нуждающихся в дополнительной защите от производственных вредностей или с учетом характера их труда, трудовой связи. **Специальные нормы** могут быть трех видов:

1) нормы-льготы, предоставляющие дополнительные гарантии трудовых прав. Таких норм большинство среди специальных норм;

2) нормы-приспособления, приспособляющие общие нормы к данным условиям труда. Например, отраслевая дифференциация, т. е. по отраслям народного хозяйства, содержит в основном нормы-приспособления;

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551.

3) нормы-изъятия. Их мало. Такие нормы ограничивают права по сравнению с общими нормами для некоторых работников (временных, сезонных, государственных служащих и др.).

Новые нормативные правовые акты не должны нарушать общие принципы правового регулирования труда, снижать достигнутые социальные гарантии.

### **§ 3. Общая характеристика важнейших источников трудового права**

Важнейшими источниками трудового права являются Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ.

Конституция РФ 1993 г. закрепляет основные трудовые права граждан как возможных субъектов трудового права и отражает принципы трудового права. Тем самым Конституция РФ предопределяет содержание институтов Особенной части трудового права, направленных на обеспечение юридическими гарантиями этих основных конституционных трудовых прав. Конституция РФ обеспечивает единство общероссийского правового регулирования труда в первую очередь указанными принципами этого регулирования, закрепленными теперь прямо в ст. 2 ТК, которые находят свою конкретизацию и юридические гарантии во всей системе трудового законодательства. Конституция РФ закрепляет равноправие перед законом и судом (ст. 19); право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов (ст. 30); право на равный доступ к государственной службе (ст. 32); право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ст. 34); право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41); право на образование (ст. 43); гарантии свободного творчества, преподавания (ст. 44). В ст. 37 Конституции РФ закреплены такие основные трудовые права, как свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене, право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Эта же ст. 37 Конституции РФ закрепляет и право на отдых, на ограничение законом рабочего времени, на выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, а также право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку.

Основные трудовые обязанности в Конституции РФ не закреплены, но они предусмотрены ст. 21 ТК для работника и ст. 22 для работодателя. Конституция РФ в ст. 76 разграничива-

ет компетенцию органов федеральной власти и субъектов Федерации по принятию трудового законодательства и устанавливает субординацию этих актов. Конституция и федеральные законы, согласно ст. 4 Конституции РФ, имеют верховенство на всей территории России.

К компетенции Федерации относятся установление: основ правового регулирования, минимального гарантированного уровня трудовых прав и их гарантий по рабочему времени, отпускам, охране труда, трудовому договору, минимальной оплаты труда, процедуры заключения трудовых договоров, коллективных договоров и соглашений, порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, организации надзора и контроля за трудовым законодательством, охраной труда, определение особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, порядка дисциплинарной и материальной ответственности по трудовому праву. В настоящее время это конкретизировано в ст. 6 ТК.

Субъекты Федерации вправе издавать законы и подзаконные нормативные акты о труде, повышая тем самым установленный федеральный минимум гарантий, детализировать, конкретизировать и дополнять федеральное трудовое законодательство, восполнять его пробелы.

Среди других законов главным источником трудового права является Трудовой кодекс РФ.

Первый Кодекс законов о труде 1918 года предусматривал лишь основные институты трудового права.

Второй Кодекс законов о труде 1922 года действовал почти 50 лет и предусматривал нормы всех институтов трудового права, кроме института занятости и трудоустройства. Он сыграл большую роль не только в правовом регулировании труда в России, но и в разработке кодексов законов о труде других союзных республик бывшего СССР. Он также прогрессивно влиял на международно-правовое регулирование труда, на принятие норм конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ).

Ушедший в историю третий Кодекс законов о труде РФ, принятый 9 декабря 1971 г. и введенный в действие с 1 апреля 1972 г., значительно расширил гарантии права на труд женщин, несовершеннолетних, инвалидов, льготы обучающимся без отрыва от производства, полномочия трудовых коллективов и др. В него неоднократно вносились отдельные изменения и дополнения. Кардинально его нормы были изменены в связи с переходом России к рыночным отношениям Законом РФ от 25 сентября 1992 г.<sup>1</sup> Этот Закон дал новую редакцию всех статей гл. XIV

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 41. Ст. 2254.

Кодекса о трудовых спорах, изменил редакцию почти одной трети других статей и исключил ст. 6, 8—14, 18<sup>1</sup>, 41, 69, 79, 101, 109, 120, 235<sup>2</sup>—235<sup>8</sup>, 256. Поэтому новая редакция КЗоТ существенно отличалась от прежней.

Ныне действующий Трудовой кодекс, четвертый по счету, был принят 30 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г. По объему он почти в два раза больше, чем КЗоТ. В нем 424 статьи (в КЗоТе было 256 статей), и структура его иная. Он состоит из 6 частей, 14 разделов и 62 глав. Если в КЗоТе главы представляли, как правило, самостоятельные институты трудового права, то в Трудовом кодексе их представляют разделы, кроме разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»,— его специальные нормы относятся к разным институтам трудового права.

Трудовой кодекс по сравнению с прежним КЗоТ имеет **следующие достоинства**:

1. Он в большей мере учитывает условия сферы труда в нынешний переходный к рыночным отношениям период, а также права работодателей, закрепив их впервые в ст. 22 ТК, учитывает появившееся у нас ненормальное явление, которого не было в советский, даже в военный период,— это многомесячные задержки выплаты заработной платы, установил в ст. 142 ответственность работодателей за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных причитающихся работнику сумм. Он также установил, что минимальная оплата труда должна быть не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека (ст. 133 ТК).

2. Трудовой кодекс восполнил пробелы КЗоТ тем, что:

а) дал в ст. 1 более развернуто цели, задачи, а также определил предмет трудового права;

б) впервые легально закрепил принципы трудового права;

в) почти по всем институтам трудового права закрепил на уровне Кодекса основные понятия, выделив их в общих положениях по каждому разделу Кодекса;

г) четко в ст. 6 разграничил компетенцию Федерации и ее субъектов по каким вопросам они издают нормативные правовые акты трудового права;

д) основной упор сделал в регулировании труда на коллективные переговоры и социально-партнерские отношения, поставив регулирование этих отношений даже впереди трудового договора (что представляется нам спорным, поскольку трудовой договор опосредует главные ведущие отношения — трудовые, а остальные, в том числе социально-партнерские,— это иные непосредственно связанные с трудовыми как главным предметом трудового права, и возникают они у работника, если только он заключил трудовой договор).

Другие достоинства Трудового кодекса, а также его недостатки отмечаются в соответствующих темах — главах Учебника. Но здесь при общей характеристике Кодекса следует отметить следующие три важнейших его недостатка.

1. Трудовой кодекс сократил ряд прав профсоюзного органа организации по участию в правоприменении работодателем трудового законодательства, превратив этот орган из органа согласительного характера (по КЗоТ 1971 г.) при увольнении и принятии локальных актов в совещательный, т. е. лишь с запросом работодателем мнения профсоюзного органа, которое он может и не учитывать;

2. Трудовой кодекс пошел по пути сокращения производственной демократии, не закрепляя полномочия трудовых коллективов, хотя развитые страны Запада ее ныне расширяют и многое берут из советского опыта, как на это указывают российские политологи<sup>1</sup>.

3. Трудовой кодекс сократил ряд гарантий, имевших место в ранее действовавшем КЗоТе у работающих женщин-матерей (одиноких отцов), — дополнительные гарантии их права на труд, что противоречит п. 2 ст. 55 Конституции РФ и международно-правовым актам по защите материнства. Нет в нем и норм об обеспечении занятости.

Ныне резко возрастает роль индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений путем заключения трудового договора. Новый Кодекс позволяет при поступлении на работу сторонам трудового договора договариваться о любых условиях труда, лишь бы они не ухудшали положение работника по сравнению с действующим законодательством. Но трудовой договор не является источником права. Это акт индивидуального применения трудового законодательства к конкретному работнику.

Ряд новых законов Российской Федерации о труде по-новому урегулировали многие институты данной отрасли права. Так, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>2</sup> определил принципы обеспечения занятости, закрепил понятия «занятость», «подходящая работа», «безработный» и урегулировал отношения государственной службы занятости с работодателями и безработными.

В соответствии с этим Законом ныне строится институт содействия занятости и трудоустройства. Данный Закон дополняют другие нормативные акты по этим вопросам, предусматривая га-

---

<sup>1</sup> См.: Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. М., Наука, 2001.

<sup>2</sup> Последние изменения и дополнения внесены Федеральным законом от 10 января 2003 г. (см. СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 160).

рантии занятости для отдельных категорий высвобождаемых работников (на конверсируемых предприятиях ВПК и др.).

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. в ред. Федерального закона от 24 ноября 1995 г. с изменениями от 1 мая 1999 г. создал новый институт в трудовом праве, регулирующий отношения социального партнерства, и предусмотрел новый порядок заключения коллективного договора. До этого Закона правом не были урегулированы отношения социальных партнеров на более высоком, чем предприятие, уровне и не заключались соглашения между ними на федеральном, отраслевом, региональном и ином уровнях. Указанный Закон этот пробел восполнил. Он установил также порядок ведения коллективных переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров. Основные его положения вошли в Трудовой кодекс.

Широкую сферу действия имеет Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г.<sup>1</sup>, который по-новому урегулировал вопросы охраны труда. В соответствии с ним строится теперь и институт охраны труда. Особенной части трудового права. В ст. 2 Закона предусматривается, что законодательство об охране труда основывается на Конституции РФ и состоит из настоящих Основ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Федерации. Его основные положения также вошли в Кодекс.

Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26 июня 1992 г. в ред. Федерального закона от 21 июня 1995 г.<sup>2</sup> и Положения от 13 мая 1993 г. «О квалификационных коллегиях судей» и «О квалификационной аттестации судей»<sup>3</sup> предусмотрели особенности правового регулирования труда судей.

Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.<sup>4</sup> впервые урегулировал прием, перевод, отставку государственных служащих, установил их права и обязанности. В этом акте специального трудового законодательства содержится много специальных норм-льгот (об отпусках, выходных пособиях и др.), но есть и нормы-изъятия, ограничивающие общие права или устанавливающие дополнительные обязанности (ст. 11). На государственных служащих распространяется действие российского законодательства о труде с изъятиями, установленными данным Законом. Он ввел кон-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3702.

<sup>2</sup> Ведомости РФ. 1992. № 30. Ст. 1792; СЗ РФ. 1995. № 26. Ст. 2399.

<sup>3</sup> Ведомости РФ. 1993. № 24. Ст. 856.

<sup>4</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

курсный прием и квалификационные экзамены при приеме этих работников, периодическую их аттестацию, присвоение классных чинов и новые для них дисциплинарные взыскания и основания увольнения, отставки, о чем более подробно будет сказано в соответствующих главах Учебника.

Мы указали лишь важнейшие источники трудового права России, принятые в последние 10 лет, по-новому урегулировавшие многие институты трудового права. О других новых законах будет сказано в соответствующих главах Учебника.

Среди источников трудового права есть нормативные акты комплексного характера, относящиеся к разным отраслям права, в том числе и к трудовому. Например, в Основах законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, принятых 22 июля 1993 г.<sup>1</sup>, ряд статей направлен на охрану здоровья работника в процессе труда (ст. 21, 23, 24, 27, 49 и др.).

Все федеральные законы принимаются Государственной Думой и одобряются Советом Федерации РФ (ст. 105 Конституции РФ). Некоторые нормативные правовые акты по труду принимаются указами Президента РФ. Это указы и распоряжения обязательны к исполнению на всей территории Российской Федерации, если иная сфера в них не оговорена. Так, Указом от 18 февраля 1993 г. утверждено Положение о Федеральном горном и промышленном надзоре России<sup>2</sup>, а Указом от 9 марта 1996 г. — Положение о проведении аттестации федерального государственного служащего<sup>3</sup>. Указ «О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской Федерации» от 21 апреля 1993 г.<sup>4</sup> предусмотрел ряд трудовых прав граждан, в том числе об установлении органами исполнительной власти с учетом состояния занятости допустимого уровня (предела) безработицы, и др.

Постановлениями Министерства труда и социального развития РФ принимаются нормативные акты по оплате труда и другим вопросам труда. Например, постановлением от 19 января 1993 г. утверждено Положение о Федеральной службе занятости России<sup>5</sup>. Это Министерство утверждает также инструкции и разъяснения по применению действующего трудового законодательства. Все акты Министерства труда и социального развития РФ публикуются в ежемесячном Бюллетене Министерства труда РФ. Акты некоторых других специальных министерств (ведомств) обязательны для

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1993. № 33. Ст. 1318.

<sup>2</sup> САПП РФ. 1993. № 8. Ст. 657.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1996. № 11. Ст. 1036.

<sup>4</sup> САПП РФ. 1993. № 17. Ст. 1448.

<sup>5</sup> Бюллетень Министерства труда РФ. 1993. № 5. С. 24—28.

выполнения во всех производствах. Например, инструкции и другие нормативные акты государственных инспекций: Федеральной инспекции труда, Госгортехнадзора, Госатомнадзора и др.

Нормативные правовые акты по труду органов субъектов Федерации, глав администраций и органов местного самоуправления регулируют трудовые отношения в пределах компетенции этих органов. Они большей частью касаются вопросов занятости, высвобождения работников, социальной защиты особо нуждающихся в ней.

Среди источников трудового права есть акты рекомендательного характера или утверждающие типовые правила и перечни, ориентируясь на которые организации разрабатывают и утверждают свои локальные акты. Так, постановлением Министерства труда и социального развития РФ «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и Примерной формы трудового договора (контракта)» от 14 июля 1993 г.<sup>1</sup> даны рекомендации и Примерная форма трудового договора (контракта). Ориентируясь на них, организации принимают свои подобные правила. Рекомендательные акты сами не устанавливают права и обязанности, а лишь рекомендуют (может быть, в двух-трех вариантах) их установить, т. е. это диспозитивные нормы в отличие от централизованных императивных общеобязательных норм. Локальные нормативные акты, разработанные на основе рекомендательных централизованных актов, лучше учитывают условия и особенности труда на данном производстве. Они разрабатываются и принимаются работодателем с учетом мнения профкома. К локальным источникам относятся местные правила внутреннего трудового распорядка, премиальные положения, в том числе о выплате вознаграждений по итогам года, соглашения по вопросам охраны труда, а также нормативная часть коллективных договоров.

Трудовой договор также регулирует условия труда конкретного работника. Он не является источником трудового права.

Трудовое законодательство распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, на всей территории России независимо от организационно-правовых форм организации и форм собственности. Трудовое законодательство не распространяется на военнослужащих при исполнении ими военной службы; на членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением тех, кто заключил трудовой договор с этой организацией); на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам; других лиц, если это установлено федеральным законом (ст. 11 ТК). Трудовой кодекс впервые закрепил действие источников трудового

---

<sup>1</sup> См.: Бюллетень Министерства труда РФ. 1993. № 9—10.



права во времени (ст. 12) и в пространстве (ст. 13), а также порядок течения сроков и их исчисления (ст. 14).

Для правоприменительной практики норм трудового законодательства и его совершенствования большое значение имеют решения Конституционного Суда РФ и руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам. Так, постановлением от 27 января 1993 г. Конституционный Суд РФ признал обыкновение правоприменительной практики, сложившейся на основании ст. 213 КЗоТ, которая ограничивала оплату вынужденного прогула незаконно уволенному или переведенному на другую работу лицу не более чем за один год, не соответствующей Конституции РФ. После такого решения оплату стали производить за все время вынужденного прогула без ограничения сроком и с соответствующей индексацией. Это положение затем было закреплено в Федеральном законе от 17 марта 1997 г.<sup>1</sup>, который внес изменения в ст. 213 КЗоТ.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам не являются источником трудового права, так как согласно ст. 126 Конституции РФ Верховный Суд дает разъяснения по вопросам судебной практики. Следовательно, он не правотворческий, а правоприменительный орган. Но его постановления разъясняющего характера имеют большое значение для единообразного применения норм трудового законодательства, поскольку разъясняют судам, как надо применять конкретные нормы. Такие разъяснения могут восполнить и имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве. Так, в важнейшем постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» от 22 декабря 1992 г. № 16 разъясняется применение норм о приеме на работу, переводах и увольнениях при рассмотрении споров о них, а также о подведомственности споров по данным вопросам. При этом разъяснением о порядке применения нормы ст. 214 КЗоТ восполнялся пробел в законодательстве, так как законодатель, указывая в данной статье на явное нарушение закона, нигде не предусмотрел, что оно означает, в отличие от просто «с нарушением закона». В данном постановлении в п. 48 перечислены увольнения, относящиеся к явным нарушениям закона. Виновное в этом должностное лицо привлекается судом к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю оплатой вынужденного прогула восстановленному работнику. Содержание ст. 214 КЗоТ не перенесено в Трудовой кодекс. Поэтому и термина «с явным нарушением закона» в нем нет, также как и второго предела (до трех месячных окладов) ограниченной материальной ответственности.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1997. № 12. Ст. 1382.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» от 20 декабря 1994 г. № 10 в п. 4 указало, что «суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями» и т. п.<sup>1</sup> Федеральным законом от 17 марта 1997 г. была дополнена ст. 213 КЗоТ частью пятой о компенсации морального вреда. На этих примерах видно, как постановления Пленума Верховного Суда РФ, восполняя пробелы в законодательстве, помогают совершенствовать последнее.

В постановлении Пленума Верховного Суда РСФСР «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин», от 23 декабря 1990 г. № 6<sup>2</sup> разъясняется порядок применения норм о труде женщин.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Раскройте понятие и классификацию источников трудового права.
2. Какова система источников трудового права и ее особенности?
3. Дайте общую характеристику Трудового кодекса РФ.
4. Какие законы относятся к комплексным источникам трудового права?
5. Назовите подзаконные нормативные акты, являющиеся источниками трудового права.
6. Что такое единство и дифференциация правового регулирования условий труда? Что такое общее и специальное законодательство о труде?
7. В чем состоит особенность локальных норм в трудовом праве?
8. Какие источники трудового права носят договорный характер?
9. Дайте общую характеристику Конституции РФ как источника трудового права.
10. Каково значение решений Конституционного Суда РФ и постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам?
11. Как Конституция РФ (ст. 76) и Трудовой кодекс (ст. 6) разграничивают компетенцию Российской Федерации и ее субъектов по созданию источников трудового права?
12. Как действуют источники трудового права во времени и в пространстве?

---

<sup>1</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 3.

<sup>2</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1991. № 3.

### ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### § 1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда

Все правовые принципы классифицируются по сфере их действия на: а) общеправовые, т. е. свойственные всем отраслям права, в том числе и трудовому (принципы законности, демократизма, равноправия, гуманности и др.); б) отраслевые, т. е. отражающие суть и специфику норм данной отрасли права<sup>1</sup>; в) внутриотраслевые, отражающие суть норм конкретного института данной отрасли права (принципы разрешения трудовых споров, принципы обеспечения занятости и др.). Указанные три вида правовых принципов присущи и трудовому праву.

Основные принципы правового регулирования труда, основные принципы трудового права и правовые принципы организации труда идентичны, хотя некоторые авторы рассматривают их как различные категории права. Но это одна и та же категория трудового права, представленная в трех формулировках.

**Основные принципы правового регулирования труда** — это главные положения, отражающие кратко суть действующего трудового законодательства и политику государства в его развитии по установлению и применению условий труда, защите трудовых прав и законных интересов работников, работодателей и других субъектов трудового права. Они predetermined требованиями экономических законов организации труда в нашем обществе, служат основой для направления дальнейшего развития трудового законодательства и являются сущностной категорией трудового права, поскольку отражают кратко суть норм этой отрасли.

Нельзя принципы права считать идеями, так как правовые идеи — это категория правосознания, которое может значительно опережать действующее право, и возникнуть правовые идеи могут за столетия до их реального воплощения в нормах права. Правовые же принципы — это принципы самого действующего

---

<sup>1</sup> В некоторых отраслях права выделен общеправовой принцип как один из ведущих отраслевых. Так, в отрасли уголовно-процессуального права таким отраслевым принципом является принцип законности, хотя он и общеправовой. В некоторых отраслях возможны среди отраслевых несколько одинаковых принципов, но от этого они не перестают быть именно отраслевыми принципами данной отрасли. Некоторые ученые их называют межотраслевыми.

права, т.е., как верно подчеркнул проф. О. Э. Лейст, «права своего времени»<sup>1</sup>, так как право всегда отражает и определенное время данного государства, его трудовых отношений.

С изменением характера общественно-трудовых отношений и существа организации труда происходят соответствующие изменения в нормах трудового законодательства и в основных принципах правового регулирования труда. Но принципы трудового права более стабильны, нежели нормы трудового законодательства. Однако с коренными изменениями в организации труда основные принципы трудового права тоже меняются — одни отмирают, другие появляются, третьи, действующие, наполняются новым содержанием.

Принципы правового регулирования труда могут быть легально закреплены в законе. Например, новые законы России по отдельным институтам трудового права (о занятости, о коллективных договорах и соглашениях, об охране труда и др.) легально закрепили и принципы указанных институтов трудового права. Основные принципы трудового права легально в КЗоТ не были закреплены. Поэтому ученые выводили их из сути норм трудового законодательства, по-разному формулируя. Трудовой кодекс РФ восполнил этот пробел КЗоТ и в ст. 2 закрепил основные принципы правового регулирования труда, используя научно обоснованные их формулировки.

Конституция РФ провозглашает приоритет общепризнанных международных принципов и норм в области прав человека над национальным законодательством. Поэтому Всеобщая декларация прав человека, принятая ООН в 1948 г.<sup>2</sup>, другие признанные Россией международные акты о труде и Конституция РФ в первую очередь отражаются ныне в основных принципах трудового права России. Эти принципы являются фундаментом и каркасом всего строения правовой организации труда, отражая одновременно основную суть норм трудового законодательства страны.

Итак, основные принципы правового регулирования труда — это и есть основные отраслевые принципы трудового права. Они кратко формулируют положения по установлению и применению условий труда, защите трудовых прав и законных интересов работников и их представителей. В то же время они направлены на дальнейшее развитие трудового права.

---

<sup>1</sup> См.: Политология: Курс лекций // Под ред. М. Н. Марченко. М., 1993. С. 31.

<sup>2</sup> См.: Международные акты о правах человека. Сборник документов. М., 2000. С. 39.

**Значение основных принципов правового регулирования труда** в том, что они:

1) в кратких формулах отражают содержание всей системы норм трудового права, помогая тем самым понять смысл всего **трудового законодательства** и его связь с экономикой, политикой государства в сфере труда и моралью общества;

2) направляют дальнейшее развитие трудового законодательства и помогают в правильном применении норм действующего трудового права;

3) служат одним из оснований объединения отдельных норм трудового законодательства в систему данной отрасли;

4) определяют положение субъектов трудового права, их права и обязанности, например их свободу и равноправие в труде, и др;

5) являются оством, на котором располагается и развивается все дерево трудового права: его большие ветви — институты, маленькие — подинституты или однородные группы норм; его листья — нормы трудового законодательства.

Указанные пять направлений значения основных принципов трудового права могут отражаться во всех этих принципах или в части их.

Таким образом, основные принципы правового регулирования труда являются фундаментом и каркасом всего здания трудового права. Они определяют создание, реализацию и защиту норм трудового законодательства, но в отличие от конкретной нормы не устанавливают правила поведения в конкретных ситуациях и не имеют элементов нормы права — гипотезы, диспозиции и санкции. Эти принципы, в свою очередь, влияют и на правовую политику государства по регулированию труда независимо от форм собственности и организационно-правовых форм предприятия, на которых базируется труд.

Основные принципы трудового права по сравнению с нормами этой отрасли — более устойчивая категория и **имеют на каждом этапе развития государства свои особенности**, отражая суть изменившихся норм трудового законодательства, оставаясь в то же время основополагающим началом для дальнейшего развития трудового законодательства.

Изучение основных принципов правового регулирования труда — это усвоение основной сущности отрасли трудового права, ее функционирования и развития.

В современный период одни принципы правовой организации труда, отражая изменения в социально-экономическом развитии страны, в трудовых отношениях и в их правовом регулировании, изменились, другие были заменены новыми, что отразилось и на системе основных принципов трудового права, и на их формулировках.

## § 2. Формулировка и система основных принципов правового регулирования труда

Формулировка основных принципов правового регулирования труда тесно связана с закрепленными Конституцией РФ, международно-правовыми актами и Трудовым кодексом РФ основными трудовыми правами и обязанностями граждан как субъектов трудового права. В основе формулировки и системы основных отраслевых принципов трудового права лежат социально-экономические права и свободы в сфере труда. Поэтому соотношение основных принципов трудового права и основных трудовых прав и обязанностей работников (ст. 21 ТК) и работодателей (ст. 22 ТК), как основных субъектов трудового права самое непосредственное. Каждый из основных принципов своим главным содержанием имеет соответствующее трудовое право (обязанность) плюс главные гарантии этого права (обязанности).

В 1989 году мировое сообщество отмечало 200-летие Декларации прав человека и гражданина, созданной народом Франции в 1789 году. В Декларации были закреплены права первого поколения, т. е. политические и личные. В XX в. появились права второго поколения — социально-экономические, многие из которых ныне закреплены в международных правовых актах (право на труд, отдых, охрану труда, равноправие в труде без какой-либо дискриминации, на справедливую оплату по трудовому вкладу и др.). С изменениями условий труда, жизни и развития трудового законодательства меняется и трактовка прав и свобод человека в сфере труда. Но все они определяются законом и в первую очередь Конституцией и Трудовым кодексом. XX век во всем мире прошел под знаком развития прав человека, в том числе в сфере труда.

При формулировке в ст. 2 ТК основных принципов трудового права законодатель учитывал и ратифицированные нашей страной международные правовые акты по труду, поскольку ст. 17 Конституции РФ предусматривает, что в России признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права. Для трудового права России важными являются права, закрепленные в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, принятом ООН 16 декабря 1966 г., а также в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> См.: Основные права человека в сфере труда и их защита. основополагающие международные правовые документы-стандарты. // Библиотека «Российской газеты». Вып. № 22–23. 1999.

Международный пакт 1966 года запретил дискриминацию, закрепил равноправие женщин и мужчин, право на труд, право на благоприятные условия труда (на заработную плату, на охрану труда, на отдых, на продвижение по работе), предусмотрел права профсоюзов и их гарантии (ст. 8), право на социальное обеспечение (ст. 9), право на достаточный жизненный уровень и непрерывное улучшение условий труда (ст. 11), право на здоровье и улучшение всех аспектов гигиены и гигиены труда, обеспечение всем медицинской помощи (ст. 12); право на образование, в том числе высшее, одинаково доступное для всех.

Все социально-экономические права Международного пакта, ратифицированного бывшим СССР, отражаются в системе основных принципов трудового права. Большинство из них было отражено и ранее в нашем трудовом законодательстве. Однако в настоящее время отдельные из указанных в Пакте прав далеки от реализации, в частности право на достаточный жизненный уровень. Российская Федерация, указывает ст. 7 Конституции РФ,— социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Следовательно, политика государства должна обеспечивать социально-экономические права граждан как наиболее жизненно важные для них. Лишь в этом случае возможно создание условий для достойной жизни и свободного развития человека. Общество прогрессирует в своем развитии, если оно реализует прогрессивные изменения в первую очередь в труде как важнейшей сфере жизнедеятельности людей, обеспечивает улучшение материально-бытовых условий жизни народа.

В каждом основном принципе трудового права отражены не только основные субъективные трудовые права и обязанности, но и их юридические гарантии. И абсолютное большинство норм трудового законодательства направлено именно на обеспечение реализации субъективных трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, т. е. являются их юридическими гарантиями. Поэтому **формулировка каждого основного принципа**, отражая указанные обстоятельства, **начинается со слова «обеспечение»** соответствующего трудового права и исполнения обязанности. При этом речь идет о правах и обязанностях не только работника, но и других субъектов трудового права.

Например, в разд. III ТК «Трудовой договор» абсолютное большинство норм — нормы-гарантии, обеспечивающие право на труд при приеме на работу, переводе и увольнении работника. То же имеет место и в других институтах Особенной части трудового права, конкретизирующих тот или иной основной принцип.

Все трудовое законодательство России нацелено на обеспечение надлежащей реализации основных трудовых прав и обязанностей работников.

Основные принципы трудового права выведены в первую очередь из содержания соответствующих статей Конституции РФ, международных правовых актов о труде, ратифицированных нашей страной, Декларации прав и свобод человека и гражданина РФ и Трудового кодекса. При этом учитывается, что Российская Федерация является суверенным государством. Декларация о государственном суверенитете РСФСР, принятая первым Съездом народных депутатов РСФСР, в ст. 4 указывает, что государственный суверенитет провозглашается во имя высших целей — обеспечение каждому человеку неотъемлемого права на достойную жизнь, свободное развитие.

В Трудовом кодексе (ст. 2) сформулированы 18 основных принципов правового регулирования труда:

1. Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Здесь два самостоятельных принципа трудового права: а) свобода труда, которая заключается в свободе сторон трудового отношения по их соглашению заключать, изменять и прекращать трудовые отношения, т. е. свобода трудового договора; б) обеспечение права на труд, которое Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, как ранее указывалось, закрепил в ст. 8 как право каждого зарабатывать своим трудом на достойную жизнь. Этот принцип связан с двумя следующими закрепленными в ст. 2 ТК принципами (2 и 3).

2. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Более развернуто это повторено в ст. 3 ТК «Запрещение дискриминации в сфере труда» и в ст. 4 ТК «Запрещение принудительного труда». Ст. 3 ТК запрещает дискриминацию в сфере труда и предусматривает, 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 по признакам пола, расы, цвета кожи, национальности, языку, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, религии, политических убеждений и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Специальные нормы дифференциации трудового права не являются дискриминацией, наоборот, они создают для отдельных категорий работников равные с другими возможности осуществлять свои основные трудовые права. Статья 4 ТК запрещает принудительный труд, раскрывает его понятие, указывает, что не включается в принудительный труд. Такие развернутые понятия, как «дискриминация» и «принудительный труд», закреплены в Кодексе впервые.

3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Данный принцип отражен в нормах института содействия заня-



тости и трудоустройства и является одной из гарантий права на труд. Все принципы, закрепленные в ст. 2 ТК, по своей направленности можно сгруппировать в три группы.

**К первой группе относятся принципы реализации права на труд** — первые три принципа ст. 2 ТК.

**Во вторую группу входят принципы обеспечения надлежащих условий труда** — с 4-го по 11-й включительно, закрепленные в ст. 2 ТК. При этом мы не относим к принципам то, что не говорит о правах и обязанностях субъектов трудового права, а отражает лишь один из способов метода трудового права, раскрытый в главе первой Учебника, — это сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и непосредственно примыкающих к ним отношений. Поэтому в ст. 2 ТК закреплено всего 18 основных принципов правового регулирования труда.

**В третью группу включаются принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей** с 12-го и по 18-й включительно.

4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (т. е. обеспечение права на охрану труда), права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, оплачиваемого ежегодного отпуска. Таким образом, под справедливыми условиями труда законодатель предусмотрел два принципа: а) обеспечение права на отдых, ограничение рабочего времени и б) обеспечение права на охрану труда, что отражают нормы двух самостоятельных институтов трудового права «Рабочее время и время отдыха» и «Охрана труда».

5. Равенство прав и возможностей работников. Этот принцип отражает и равное с учетом состояния здоровья, уровня квалификации получение работы, должности и равную оплату за равноценный труд. Он включает также и указанный в ст. 2 ТК седьмым 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 профессиональную подготовку и повышение квалификации.

6. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

7. Обеспечение равенства возможностей работников и т. д. О нем уже сказано в пятом принципе.

8. Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право ра-

ботников создавать профессиональные союзы и вступать в них. Данный принцип закреплён в формулировке международного пакта, включающей право на объединение не только работников, но и работодателей. Ассоциация работодателей Российской Федерации, органы профсоюзов всех уровней, начиная с профсоюзного органа организации и до федеральных объединений профсоюзов, на практике конкретизируют этот принцип.

9. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Глава 8 ТК, состоящая из двух статей (ст. 52 и 53), закрепляет в ст. 52 право работников на это участие, а в ст. 53 указывает пять форм такого участия и отсылает к другим формам участия, предусмотренным трудовым законодательством. Кодекс предусматривает в ст. 53 следующие формы участия работников в управлении организацией:

а) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Кодексом и коллективным договором. Следовательно, коллективным договором можно расширить эти формы участия;

б) проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов трудового права;

в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

г) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

д) участие в разработке и принятии коллективных договоров.

Частью второй ст. 53 ТК предусмотрено, по каким вопросам представители работников имеют право получать от работодателя такую информацию (реорганизация или ликвидация организации, введение технологических изменений, профессиональной подготовке на производстве и по другим вопросам). Представители работников могут по этим вопросам вносить свои предложения и участвовать при их рассмотрении в заседаниях органов управления организацией.

10. Социальное партнерство, включающее право работников, работодателей, их объединений участвовать в договорном регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Принцип социально-партнерского регулирования труда с переходом к рыночным отношениям все более расширяется и конкретизируется не только в нормах института социального партнерства, их соглашениях, коллективных договоров, но находит отражение все больше в нормах и других институтов Особенной части (оплаты труда, времени отдыха и др.).

11. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Этот принцип конкретизирован в нормах гл. 37 и 38 ТК о материальной ответственности работодателя перед работником.

12. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением. Данный принцип находит свое отражение в нормах всех институтов Особенной части трудового права, в том числе и института надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Следует отметить, что абсолютное большинство основных принципов, предусмотренных ст. 2 ТК, начинается со слова «обеспечение» каких-либо трудовых прав. Это значит, что все трудовое право (трудовое законодательство) России призвано обеспечивать закрепленные в Кодексе трудовые права и исполнение трудовых обязанностей. Содержанием каждого основного принципа являются соответствующее трудовое право и его юридические гарантии. Указанный же принцип прямо предусматривает, что государство устанавливает государственные гарантии для обеспечения трудовых прав работников и работодателей и такой гарантией служит государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

13. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке. Статья 46 Конституции РФ гарантирует каждому судебную защиту.

14. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном Кодексом и иными федеральными законами. Статья 37 Конституции РФ закрепляет это право, а обеспечивается и конкретизируется оно нормами института индивидуальных и коллективных трудовых споров (гл. 60 и 61 ТК).

15. Обязанность сторон трудового договора соблюдать его условия, 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 и трудового законодательства. Этот широкий принцип стабильности, устойчивости трудовых договоров, их исполнения появился на практике вместе с появлением трудовых договоров еще в науке советского трудового права, но только сейчас получил закрепление в Трудовом кодексе. Он конкретизируется главным образом в институте трудового договора, но отражается во всех других институтах Особенной части трудового права. В его формулировке еще рез закреплены кратко основные права и обязанности сторон трудового договора и обязанность их соблюдения.

16. Обеспечение права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Следует отметить, что Трудовой кодекс сократил по сравнению с КЗоТ права профсоюзов и гарантии их деятельности в сфере труда до права профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Этот принцип более правильным было бы сформулировать так: «Обеспечение предусмотренных трудовым законодательством прав профсоюзов и гарантий их деятельности, включая права по правотворчеству, правоприменению, профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства, и других прав по защите интересов работников».

Формулировка этого принципа в Трудовом кодексе не отражает зафиксированные в нем права профсоюзов по правовому регулированию труда, т. е. в создании норм в договорном нормотворчестве по социальному партнерству, в правоприменении норм трудового законодательства работодателем, предусмотренных Кодексом с учетом мнения профсоюзов, в защите прав работников, а говорит лишь об обеспечении прав представителей профсоюзного контроля за соблюдением законодательства.

Что же касается других прав профсоюзов, то в других принципах об их обеспечении ничего не сказано.

17. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Этот правовой принцип в науке трудового права раньше не выделялся, так как не было норм трудового права, его отражающих. Теперь в Трудовом кодексе появились в гл. 14 «Защита персональных данных работника» нормы, конкретизирующие этот принцип (ст. 85–90 ТК). Статья 86 ТК установила порядок обработки персональных данных работника и определенные требования к работодателю при этом, а также гарантии их защиты. При наличии любых нарушений в обработке персональных данных работник может обратиться к судебной защите своей трудовой чести и своего достоинства.

18. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работника. В отличие от Кодекса законов в труде, в котором была глава о государственном социальном страховании, Трудовой кодекс не содержит такой главы, так как все это полностью отошло к предмету новой отрасли «Право социального обеспечения». Но связь этой новой отрасли с отраслью трудового права самая непосредственная, поскольку и трудовой стаж, а теперь и страховой стаж для социального его обеспечения, работник вырабатывает в период своей трудовой деятельности.

Трудовой кодекс предусматривает право работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21), а также обязанность работодателя осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22). Сле-

довательно, указанный основной принцип правового регулирования труда отражен в ст. 21 и 22 ТК.

Таким образом, закрепление в ст. 2 ТК основных принципов правового регулирования труда восполняет имевшийся пробел в трудовом законодательстве, что дает возможность единого подхода к определению основных принципов трудового права и их формулировке.

### **§ 3. Содержание и конкретизация основных принципов трудового права**

**Содержание каждого** из основных принципов включает и отражает как соответствующее основное трудовое право (обязанность), так и его основные гарантии. Поэтому с совершенствованием содержания прав и гарантий расширяется, углубляется содержание соответствующего основного принципа трудового права и наоборот.

**Гарантиями основных трудовых прав являются условия, средства и способы обеспечения реального осуществления и защиты этих прав.** Гарантии можно подразделить на гарантии реализации трудовых прав и гарантии защиты трудовых прав. По содержанию гарантии делятся на социально-экономические условия, отражающие состояние экономики общества, и юридические средства, способы и меры обеспечения прав, исполнения трудовых обязанностей, установленные трудовым законодательством.

**Юридические гарантии основных трудовых прав** по сфере действия могут быть двух видов: 1) общие, относящиеся ко всем работникам, и 2) специальные, относящиеся лишь к определенным категориям работников (к женщинам, подросткам, работникам с вредными, тяжелыми условиями труда и др.), в соответствии с дифференциацией правового регулирования их труда. Специальные гарантии или дополняют для этой категории работников их общие гарантии, или применяются взамен общих, отражая дифференциацию трудового права.

**Содержание субъективного основного трудового права** его субъекта представляет всегда комплекс определенных возможностей получить соответствующее социально-экономическое благо.

Субъективное основное трудовое право гражданина может быть в двух состояниях: 1) статическом, т. е. не реализуемом им по тем или иным причинам, например безработный или когда человек не работает на производстве и не ищет такую работу; 2) динамическом, реализуемом в конкретных трудовых отношениях. И в том и в другом состоянии оно остается элементом правового статуса гражданина согласно Конституции РФ, а при реализации является еще и элементом его второго правового статуса, т. е.

правового статуса работника, включающего все трудовые права и обязанности по данной работе и их юридические гарантии.

Содержанием каждого основного субъективного трудового права, т. е. принадлежащего конкретному субъекту трудового права, являются определенные возможности осуществлять установленное трудовым законодательством поведение. Так, содержание принципа обеспечения права на труд отражает содержание реализуемого в трудовых отношениях этого права и его защиту. Данный принцип является ведущим, определяющим, так как при его реализации распространяются на гражданина и все другие основные трудовые его права и обязанности.

**Содержанием принципа обеспечения права на труд и защиты от безработицы** является единство следующих возможностей гражданина как субъекта трудового права.

1. Возможность получить оплачиваемую работу и быть работником организации любой формы собственности. Этот основной принцип конкретизируется в институтах обеспечения занятости и трудового договора, так как нормы этих двух институтов гарантируют право на труд. Конвенция МОТ № 122 (1984 г.) «Политика в области занятости» закрепляет принцип нормы: цель — полная, продуктивная и свободно избранная занятость, т. е. государство должно содействовать полной занятости, чтобы имелаась работа для всех, кто готов приступить к ней и ищет работу.

Содействие со стороны государства полной занятости — это средство обеспечения и принципа свободы труда. Не может быть свободы труда, если гражданин не может найти работу.

2. Возможность получения подходящей работы, т. е. по специальности, квалификации со справедливой оплатой труда. Это сочетается и с возможностями дальнейшего развития трудовой квалификации. Но эту возможность с появлением и ростом безработицы ныне многие не могут реализовать.

3. Возможность свободно выбирать род занятий, профессию. Гражданин может осуществлять право на труд, не вступая в трудовые отношения, в индивидуальной трудовой деятельности, но тогда к нему не относятся основные принципы трудового права, так как на него не распространяется трудовое законодательство (писатели, художники и т. д.).

4. Возможность реализовать свои способности к труду в безопасных для здоровья условиях труда.

5. Возможность при высвобождении, безработице получить от государственного органа службы занятости соответствующую помощь в трудоустройстве и материальную поддержку.

6. Возможность требовать через соответствующий орган, включая суд, восстановления нарушенного права на труд как при приеме на работу, так и при переводе на другую работу или при увольнении.

Каждая из указанных возможностей содержания права на труд обеспечивается конкретными нормами института содействия занятости и трудоустройства, института трудового договора, п. 4 — возможностью и нормами института охраны труда, п. 6 — нормами институтов трудовых споров, надзора и контроля за трудовым законодательством. Так, юридической гарантией права на труд является и установленный законодательством порядок приема, перевода и увольнения работника, в том числе запрет необоснованного отказа в приеме на работу, запрет установления условий труда, ухудшающих положение работника по сравнению с трудовым законодательством, и др.

**Принцип обеспечения свободы труда** относится ко всем субъектам трудового права. Содержание этого принципа (обеспечение свободы труда) проявляется в свободном выражении воли субъектов вступать, изменять и прекращать соответствующие правоотношения трудового права. Принцип свободы трудового договора в первую очередь характеризует свободу труда.

По мнению проф. Л. Ю. Бугрова, «полная свобода труда сейчас — это цель, идея, так как она лишь в зачаточном состоянии ныне», мы не можем говорить о свободе от эксплуатации, так как «эксплуатация труда в обществе существует»<sup>1</sup>. Со второй частью, касающейся эксплуатации труда, можно согласиться, если оговорить, что она пока на производствах в зачаточном состоянии. И требуется принятие определенного законодательства, сдерживающего эксплуатацию в условиях рынка. В отношении же свободы труда согласиться с Л. Ю. Бугровым, что она лишь идея, цель, трудно, поскольку трудовое законодательство обеспечивает свободный выбор и места, и рода работы, и свободу осуществления других основных трудовых прав работниками. Другое дело, что с появлением и ростом безработицы фактически эта свобода выбора работы стала ограничиваться наличием армии безработных, сказывающейся на действительно свободном (а не вынужденном экономически) согласии работника на предложенную ему работу.

**Конкретизация основных принципов трудового права** — это указание, нормы каких институтов данной отрасли этот принцип отражают и где закреплены юридические гарантии этого права. Так, принцип обеспечения **свободы труда** конкретизируется в нормах институтов содействия занятости и трудоустройства и трудового договора.

**Принцип обеспечения равноправия в труде и занятости и запрет дискриминации** конкретизируется во всех институтах трудового права. Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) «О дискриминации в области труда и занятости» предусматривает искорене-

---

<sup>1</sup> Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992. С. 9, 14.

ние всякой дискриминации в труде и занятости. Дискриминация определяется ею как всякое различие по признаку расы, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения или по любой другой причине, оговоренной государством-членом, и приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей при доступе к труду, занятости, профессиональному обучению и условиям труда.

Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации в ст. 3 предусматривает, что равенство прав и свобод гарантируется государством независимо от расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Статья 64 ТК запрещает какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией различия, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (ст. 3 ТК).

**Принцип обеспечения справедливого вознаграждения по трудовому вкладу** конкретизируется и обеспечивается нормами института оплаты труда, гарантийных и компенсационных выплат.

**Принцип обеспечения права на охрану труда** конкретизируется и обеспечивается нормами институтов трудового договора (при приеме на работу, переводе), охраны труда, в том числе особой охраны труда женщин и несовершеннолетних, надзора и контроля за охраной труда, а также нормами материальной ответственности предприятия за вред, причиненный работнику трудовым увечьем.

**Принцип обеспечения права на отдых** конкретизируется и обеспечивается нормами институтов рабочего времени и времени отдыха, включая нормы о трудовых льготах лицам, обучающимся без отрыва от работы.

**Принцип обеспечения права на бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и содействие профессиональному развитию работника** конкретизируется и обеспечивается нормами институтов повышения квалификации на производстве, занятости и трудоустройства, трудового договора, рабочего времени, оплаты труда и гарантийных выплат.

**Принцип обеспечения права на защиту своих трудовых прав** конкретизируется и обеспечивается нормами институтов надзора и контроля за трудовым законодательством, прав профсоюзов и института трудовых споров.



**Принцип признания права на объединения**, в том числе в профсоюзы, для защиты своих трудовых прав конкретизируется в нормах о правах профсоюзов.

**Принцип обеспечения права на производственную демократию** конкретизируется и обеспечивается нормами институтов прав профсоюзов, дисциплины труда (о поощрениях и др.), трудовых споров.

**Принцип обеспечения исполнения трудовых обязанностей, трудовых договоров работниками и работодателями (администрацией)** конкретизируется и обеспечивается нормами институтов дисциплины труда, трудового договора (дисциплинарные увольнения), материальной ответственности работника и работодателя за ущерб, причиненный друг другу, и трудовых споров.

Основной принцип шире и субъективного основного трудового права, и его юридических гарантий, поскольку он отражает и то и другое вместе.

Основные принципы трудового права России характеризует также положение всех субъектов трудового права (а не только суть самих норм трудового законодательства), и в первую очередь — свободу и равноправие этих субъектов. Так, Конвенция МОТ № 154 (1981 г.), названная «Коллективные переговоры», в принципе нормы предусматривает «содействовать ведению свободных и добровольных переговоров». Это значит, что все субъекты коллективных переговоров при заключении социально-партнерских соглашений на всех уровнях и при заключении коллективных договоров свободно и добровольно ведут коллективные переговоры, а государство, общество должно этой свободе и добровольности содействовать.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Раскройте понятие и виды принципов правового регулирования труда.
2. Каково значение основных принципов трудового права?
3. Какова формулировка и система основных принципов трудового права по ст. 2 ТК?
4. Каково соотношение основных принципов трудового права и основных трудовых прав и обязанностей граждан?
5. Каково содержание основных принципов трудового права?
6. Понятие и виды гарантий реального обеспечения основных трудовых прав и обязанностей граждан.
7. Каково содержание принципа обеспечения свободы труда?
8. Каково содержание принципа обеспечения права на труд и на защиту от безработицы?

### СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### § 1. Понятие и виды субъектов трудового права и их правовой статус

Субъект права — это физическое или юридическое лицо, имеющее определенные права и обязанности, т. е. в том или ином виде связанное с правом, является его участником. Юридическая наука под субъектами права понимает таких участников общественных отношений, которые на основании действующего законодательства признаются обладателями субъективных прав и соответствующих обязанностей. Каждая отрасль права, в том числе и трудовое, имеет свой определенный круг субъектов.

Субъекты трудового права — это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и обязанностями и реализовывать их. Для таких субъектов необходимо наличие у них **трудовой правоспособности**, т. е. признаваемой трудовым законодательством способности иметь трудовые права, и **трудовой дееспособности**, т. е. способности по законодательству своими действиями осуществлять трудовые права и обязанности. Эти два свойства в трудовом праве неразделимы в отличие, например, от гражданского права, где они могут не совпадать. Так, ребенок имеет по закону правоспособность получить наследство умершего родителя. Но он еще не обладает дееспособностью сам реализовать это право, за него это делает второй родитель.

В трудовом же праве гражданин обладает единой трудовой праводеспособностью и **деликтоспособностью** (способностью отвечать за трудовые правонарушения), т. е. признаваемой трудовым законодательством способностью иметь и осуществлять, реализовывать трудовые права и обязанности и нести ответственность за трудовые правонарушения. **Все эти три элемента возникают одновременно и в единстве называются трудовой правосубъектностью.** Обладая ею, данное лицо может стать субъектом трудовых и тесно связанных с ними правоотношений. Следовательно, **трудовая правосубъектность является необходимой предпосылкой, условием для возникновения правоотношений в сфере трудового права** как для одного, так и для другого субъекта (стороны) этих правоотношений. Трудовая правосубъектность необходима, чтобы данное лицо могло быть субъектом трудового права, его правоотношений.

Чтобы стать субъектом трудового права, надо обладать трудовой правосубъектностью не только гражданину, но и другим участникам отношений трудового права (работодателям и т. д.).

**Субъектами трудового права являются стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающие трудовой правосубъектностью.** Ограничение трудовой правосубъектности граждан возможно только временное, по приговору суда. Например, в соответствии со ст. 47 УК РФ суд может лишить за некоторые преступления гражданина права занимать определенные должности, заниматься определенной деятельностью сроком до пяти лет.

Происходящие ныне изменения в российском обществе, его экономике отражаются и в изменении субъектного состава трудового права. Так, безработица привела к появлению новых субъектов трудового права — органов службы занятости и безработных, а урегулирование законом социально-партнерских отношений на разных уровнях — таких субъектов, как социальные партнеры уровня выше самой организации, вплоть до федерального.

С появлением многочисленных коллективных трудовых споров появились также новые субъекты, их разрешающие: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж.

Все субъекты трудового права — носители соответствующих трудовых прав и обязанностей, обладающие определенным правовым статусом (положением) в сфере труда.

**Виды субъектов трудового права** — это стороны всех девяти групп общественных отношений, являющихся предметом данной отрасли. При этом один и тот же субъект (работодатель или работник) может выступать субъектом не одного, а нескольких правоотношений трудового права (трудовых, по материальной ответственности, по трудовым спорам и др.).

Субъектами трудового права могут быть:

- 1) граждане (работники);
- 2) работодатель — организации любых форм собственности, фирмы, другие работодатели;
- 3) профсоюзные органы или иные уполномоченные работниками выборные органы на производстве;
- 4) социальные партнеры на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях в лице представителей от соответствующих объединений профсоюзов (от работников), объединений работодателей и от исполнительных органов власти;

5) правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством).

Каждая из названных групп субъектов имеет свой специфичный для нее правовой статус в трудовом праве.

**Правовым статусом субъекта трудового права называется его основное правовое положение** как данного субъекта, закрепленное трудовым законодательством.

**В содержание правового статуса** субъекта трудового права входят следующие его элементы:

а) трудовая правосубъектность (трудовая праводеееспособность и деликтоспособность);

б) основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве;

в) юридические гарантии (общие и специальные) этих основных трудовых прав и обязанностей;

г) предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Таким образом, все элементы содержания правового статуса субъекта трудового права предусмотрены трудовым законодательством<sup>1</sup>.

Трудовая правосубъектность предусмотрена трудовым законодательством для каждого из возможных субъектов трудового права. Статутные права и обязанности и их юридические гарантии в правовом статусе субъекта предусмотрены различными институтами трудового права для разных его субъектов и входят в правовой статус субъекта трудового права именно на основании трудового законодательства.

Рассмотрим подробнее основные субъекты трудового права.

## **§ 2. Гражданин (работник) как субъект трудового права**

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права отличается от правового статуса работника, т. е. когда гражданин уже стал работником конкретной организации.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права единый, общий для всех граждан. В нем отражается дифференциация трудовым правом правового регулирования. Поэтому кроме общего правового статуса субъект может обладать специальным правовым статусом (женщины, несовершеннолетние и др.), закрепленным специальными нормами. Он имеет для отдельных граждан свои особенности в юридических гарантиях основных конституционных трудовых прав. Так, правовой статус женщины и несовершеннолетнего имеет такие гарантии права на труд, как особая защита их организма от производственных вредностей, начиная со стадии приема на работу — запрет приема на вредные для организма работы по специальному, медицински обоснованному, перечню таких работ.

Гражданин становится субъектом отношений трудового права до возникновения его трудовых отношений, на стадии подыскания работы. При этом гражданин должен обладать трудовой правосубъектностью, которая возникает с 16-летнего возраста, т. е.

---

<sup>1</sup> О правовом статусе субъекта трудового права см.: *Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998. С. 84—95.

когда он может самостоятельно распоряжаться своей способностью к труду. В этом возрасте граждане уже обладают и фактической трудоспособностью к регулярному труду, и способностью отвечать за свои поступки. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу лиц, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия родителей, усыновителей или попечителя и органа опеки (ст. 63 ТК). В указанных случаях трудовая правосубъектность возникает с 14 лет.

Лица моложе 14 лет ни при каких условиях не должны приниматься на работу, кроме указанных в ч. 4 ст. 63 ТК.

При возникновении трудовой правосубъектности граждан учитывается и состояние их волевой способности. Так, психически больной человек, находящийся под опекой, не может быть субъектом трудового права, так как не обладает способностью отвечать за свои действия. Следовательно, у него нет и трудовой правосубъектности. А опекун не может за него заключать трудовой договор. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями не обязывает трудоспособного гражданина трудиться и запрещает принуждение к труду в какой-либо форме. Поэтому имеющаяся у трудоспособного гражданина трудовая правосубъектность может быть им не реализована.

Трудовое законодательство принимает во внимание и конкретные возможности гражданина к тому или иному виду труда, его общую и специальную (по определенной специальности, квалификации) трудовую правосубъектность, а также состояние здоровья (например, при приеме на работу на вредные и (или) тяжелые условия труда или инвалида). И все это оценивает работодатель, его администрация с учетом требований законодательства.

Специальную правосубъектность, т. е. степень профессиональной подготовки, обученности к специальному труду, надо отличать от специальной трудоспособности к некоторым видам работ, определяемой состоянием здоровья (например, работа грузчика, летчика, водителя) при медосмотре.

Основные статутные трудовые права гражданина закреплены в ст. 37 Конституции РФ.

После поступления гражданина на работу, т. е. после заключения трудового договора, у него возникает правовой статус работника.

Правовой статус работника — это его правовое положение в общественной организации труда, куда он принят на работу.

Правовой статус работника зависит от вида трудового договора, вида трудового правоотношения.

Правовой статус гражданина как субъекта трудового права с приемом его на работу трансформируется, сливаясь с правовым статусом работника.

**Основные (статутные) права и обязанности работника закреплены в ст. 21 ТК.** Он имеет право: на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством; на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; на рабочее место, соответствующее государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективному договору; на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени и сокращенного для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, праздничных нерабочих дней и оплачиваемых ежегодных отпусков; на достоверную полную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, обусловленном трудовым законодательством; на создание профсоюза и вступление в него для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; на участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором формах. Он также имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение через своих представителей коллективного договора, соглашений и на информацию о их выполнении; на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов; на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; на возмещение вреда в случае трудового увечья и на компенсацию морального вреда; на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами. Перечисленные основные статутные трудовые права работников конкретизируются во всех институтах Особенной части трудового права.

В своем правовом статусе работник имеет следующие основные (статутные) обязанности, которые также конкретизируются во всех институтах Особенной части трудового права. Он обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования (инструкции) по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю или непосредственному руко-

водителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Этими статутными правами и обязанностями обладают все работники. Они устанавливают для них границы возможного (права) и должного (обязанности) поведения в трудовых отношениях с работодателем.

Юридическими гарантиями статутных трудовых прав и обязанностей являются правовые средства, меры, установленные трудовым законодательством для оптимальной реализации этих прав и обязанностей и их защиты. Юридическая ответственность субъекта трудового права, в частности, работника, за трудовое правонарушение (нарушение своей трудовой обязанности) применяется в виде санкции трудового права. Она может быть дисциплинарной и материальной, а для некоторых должностных лиц и административной (штраф). Мы не отказываемся от деления всех работников организаций на рабочих и служащих. Абсолютное большинство работников предприятий составляют рабочие, т. е. работники преимущественно физического труда. Подавляющее большинство работников организаций и управленческих разных служб являются служащими, т. е. работниками преимущественно умственного труда, принятыми на определенные должности. В специальных нормативных актах о правовом положении судей, прокуроров, государственных служащих и других, а также в разд. XII ТК (гл. 40—55) предусматриваются особенности труда и других категорий. Служащие не однородны. К ним относятся и инженерно-технические работники, хотя часто их выделяют из категории служащих. Понятие «служащий» подробно раскрыто в учебнике «Административное право»<sup>1</sup>.

### § 3. Работодатель как субъект трудового права

Работодатели — это организации любой формы собственности, т. е. государственные, муниципальные, коллективные и индивидуально (частно) предпринимательские, обладающие трудовой правосубъектностью и в первую очередь **работодательской правоспособностью**. Она заключается в способности заключать с гражданами трудовые договоры, в том числе предоставлять работу членам-сособственникам коллективного производства.

Содержание правосубъектности работодателя определяется целями и задачами производства, установленными его уставом.

Гражданский кодекс РФ (ч. 1) установил организационно-правовые формы организаций, особенности их деятельности, регламентировал права и ответственность субъектов предпринимательства, определил меры государственной защиты, поддержки и регулирования

<sup>1</sup> См.: Бахрах Д. Н. Административное право. М., 1993. С. 98—99.

предпринимательства в России. Этот Кодекс распространяется на всех предпринимателей и организации, кроме тех субъектов, которые не преследуют получения прибыли, так как предпринимательская деятельность направлена на получение последней.

Если предпринимательская деятельность не предполагает привлечение работников по трудовому договору, то она может регистрироваться как индивидуально-трудовая деятельность, и такой предприниматель не является работодателем. Все предприниматели проходят государственную регистрацию.

Организации могут находиться в частной (коллективной или индивидуальной), государственной, муниципальной собственности и собственности общественных организаций или в смешанной собственности указанных форм, включая иностранные государства, юридических лиц и граждан. Организации могут иметь разные организационно-правовые формы<sup>1</sup>.

**Трудовая работодательская правосубъектность организаций возникает или одновременно, или несколько позднее их гражданской,** так как надо не только быть зарегистрированным (возникла гражданская их правосубъектность), но и иметь фонд оплаты труда, определить численность рабочих и штат служащих.

Не всегда работодатель является юридическим лицом. Так, филиал организации не может им быть, но может иметь право принимать и увольнять работников, если он наделен самим юридическим лицом.

Организация всегда обладает специальной трудовой правосубъектностью, определяемой ее целями и задачами, что обуславливает, кого и сколько она может принять на работу, по каким специальностям.

У бюджетных учреждений, организаций трудовая работодательская правосубъектность возникает с момента утверждения

---

<sup>1</sup> Так, **государственной формой собственности** имущества производства являются унитарные государственные и муниципальные предприятия. Имущество их находится в государственной или муниципальной собственности. Следовательно, унитарные предприятия наделены правами собственности на имеющееся у них имущество. Оно им принадлежит (с точки зрения гражданского права) на праве хозяйственного ведения или оперативного управления. Но по своим обязательствам это предприятие отвечает всем принадлежащим ему имуществом. Унитарное предприятие, основанное на праве оперативного управления, является государственной федеральной собственностью и создается по решению Правительства РФ, как **федеральное казенное предприятие** (казенный завод). Его устав утверждается Правительством РФ. Казенный завод может быть ликвидирован или реорганизован по решению Правительства РФ. Унитарные предприятия на праве хозяйственного ведения создаются по решению уполномоченного государственного органа или органа местного самоуправления. Эти органы утверждают и его устав.



вышестоящим органом штатного расписания и открытия в банке счета оплаты труда.

**Правовой статус организаций** включает не только трудовую правосубъектность, работодательскую способность, ее объем, но и способность осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников на производстве, рационально использовать труд работников, справедливо его оплачивать в соответствии с трудовым вкладом, создавать условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и другие основные трудовые права и обязанности. Организации независимо от организационно-правовых форм собственности должны обеспечивать работникам гарантированные законом минимальную оплату труда, условия труда и меры социальной защиты, нести ответственность за ущерб, причиненный повреждением здоровья в связи с работой, в том числе и за моральный вред.

Организация самостоятельно имеет право улучшать условия труда (оплату, отпуска и др.), поощрять работников иных производств, обслуживающих трудовой коллектив данной организации.

**Правовой статус работодателя** включает не только его работодательскую правосубъектность, но и основные трудовые права и обязанности по отношению к каждому работнику и всему трудовому коллективу организации.

Трудо-правовой статус конкретного работодателя всегда конкретен, поскольку определяется не только законодательством, но и видом работодателя, а также его уставом.

Один трудо-правовой статус работодателя имеет государственное или муниципальное предприятие, другой — частный предприниматель, третий — производственный кооператив, акционерное общество.

Поскольку производственные кооперативы в отличие от потребительских (торговых, садово-дачных, жилищных и т. п.) занимаются производством товаров, услуг, продукции (ст. 107 ГК), то они являются работодателями как для своих членов кооператива (рыболовецкого колхоза, кустарных промыслов и т. д.), так и для нечленов, принимаемых по трудовому договору, но не более 30% от общего состава работников. Могут быть и смешанные производственно-потребительские кооперативы. Члены кооператива, работающие в нем, как указывалось ранее, имеют два правовых статуса: а) по членству — гражданско-правовой; б) по труду — трудо-правовой.

Собственник имущества производства осуществляет свои права по управлению организацией непосредственно или через уполномоченные им органы — **руководителя и администрацию**, которые являются представителями данного работодателя. Они осуществляют все обязанности работодателя по обеспечению прав работников.

**Прием** (назначение, избрание) **руководителя организации** является правом собственника, осуществляемым непосредственно или через уполномоченные им органы управления организацией. В государственных, муниципальных организациях или в организациях с преимущественно (более половины) государственной или муниципальной собственностью **это** право реализуется учредителем организации совместно с трудовым коллективом. **Руководитель имеет свой трудо-правовой статус.** Он издает приказы, распоряжения, обязательные для всех работников данного производства, имеет право приема и увольнения работников, наложения дисциплинарных взысканий на тех из них, которые допустили нарушения трудовых обязанностей. С руководителем заключается контракт, в котором определяются его права, обязанности, ответственность, размер оплаты труда, срок контракта и условия освобождения от должности. Он имеет и дополнительные основания увольнения по Трудовому кодексу.

**Особое правовое положение в качестве субъекта трудового права имеет администрация.** На государственных и муниципальных унитарных предприятиях администрация как самостоятельный субъект трудового права вступает в организационно-управленческие отношения с коллективом работников и с профсоюзным органом, являясь стороной этих отношений. В отношениях с конкретным работником администрация выступает как представитель работодателя, его орган. Стороной же трудовых отношений является работодатель (организация). Администрация — это не только руководитель, управляющий, но и все должностные лица (главные специалисты, начальники отделов и служб), имеющие в своем подчинении работников, но технические исполнители аппарата администрации (машинистки, секретари и т. п.) не входят в понятие «администрация». Основные обязанности администрации как представителя работодателя установлены ст. 22 ТК. В администрацию входят и коллегиальные органы управления организацией (советы, правления и др.).

В процессе труда администрация руководствуется соответствующим уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством. Статья 22 ТК предусматривает основные (статутные) трудовые права и обязанности работодателя, а следовательно, и его администрации.

Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Но кроме указанных основных (статутных) прав в правовом статусе работодателя содержатся основные (статутные) трудовые обязанности, закрепленные в ст. 22 ТК.

Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство, включая локальные нормативные акты, условия коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, предусмотренную их трудовыми договорами;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами для исполнения ими своих трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере заработную плату работникам и в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным и трудовым договорами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы за трудовые правонарушения;

рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных ими трудовых правонарушениях, принимать меры по их устранению и сообщать об этом указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в том числе компенсировать моральный вред;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Все указанные права и обязанности работодателя (как и работника) конкретизируются в соответствующих институтах Особенной части трудового права, в их правоотношениях.

Трудовой кодекс впервые углубил дифференциацию труда руководителей организаций, выделив в гл. 43 (ст. 273—281) особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Эта дифференциация проведена по такому новому ее основанию, как **роль и ответственность руководителя организации**. В этой главе Кодекса закреплены особенности заключения и расторжения с ним трудового договора, но такие особенности имеются и в других статьях Кодекса, например ст. 81, п. 4, 9, 10. И в них названы не только руководитель, но и его заместители и главный бухгалтер. Следовательно, в правовой статус и этих руководящих работников организаций Кодекс внес новые их права и обязанности специальными нормами дифференциации трудового права.

**Особым правовым положением как субъект трудового права обладает административный управляющий**, назначаемый при санации организации-банкрота для оздоровления этого производства. Он действует с момента объявления предприятия банкротом до передачи последнего по конкурсу в независимое управление. С административным управляющим тоже заключается контракт, который может быть расторгнут досрочно: по его желанию, при нарушении им законодательства и условий контракта, в случае предоставления информации о невозможности санации предприятия-банкрота либо недостижимости программы санации<sup>1</sup>.

Общественные организации выступают как работодатели главным образом при приеме штатных работников аппарата их органов в организации и при применении труда этих работников. При этом работодателями являются не сами общественные организации, а их органы на разных уровнях. Трудовая их правосубъектность возникает с момента утверждения вышестоящим органом штатного расписания и фонда оплаты труда для данного нижестоящего органа (профсоюзов, партий и т. д.).

---

<sup>1</sup> См. Указ Президента РФ «О мерах по поддержке и оздоровлению несостоятельных государственных предприятий (банкротов) и применении к ним специальных процедур» от 14 июня 1992 г. // Ведомости РФ. 1992. № 25. Ст. 1419.

#### § 4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права

Статья 30 Конституции РФ предусматривает: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов». Такое право закреплено международным законодательством лишь с 1966 года. Оно является одним из важнейших прав человека, признанных Международным пактом о гражданских и политических правах (ООН, 1966 г.), который в п. 1 ст. 22 провозглашает, что «каждый имеет право на свободу ассоциации с другими, включая право создавать профсоюзы и вступать в таковые для защиты своих интересов».

Международно-правовые начала свободы деятельности профсоюзов в сфере труда заложили две Конвенции МОТ: № 87 1948 года «О свободе ассоциации и защите права на организацию» и № 98 1949 года «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров». Затем МОТ приняла еще ряд конвенций и рекомендаций о свободе деятельности профсоюзов трудящихся в сфере труда.

Профсоюзы — наиболее массовая организация трудящихся, созданная для защиты их социально-экономических и трудовых прав и интересов. Уже первый Кодекс законов о труде России 1918 года профсоюзы признал субъектами трудового права и закрепил их права в сфере труда. Кодекс 1922 года эти права значительно расширил. В 1930 году профсоюзам были переданы функции ликвидированного Наркомтруда СССР по руководству государственным социальным страхованием и его фондом, а также правовая и техническая инспекции с их функциями государственного надзора и контроля за трудовым законодательством и охраной труда. Ныне эти функции российское государство обратило на себя, оставив за профсоюзами лишь участие в них.

Кодекс законов о труде 1971 года предусматривал права профсоюзов в отдельной гл. XV, которая в 1992 году значительно была изменена по 5 из 10 имевшихся в ней статей. Статья 230 КЗоТ, ранее перечислявшая основные права профкома организации, стала отсылочной. В ней указывалось, что права соответствующего выборного профсоюзного органа на производстве и гарантии его деятельности определяются законодательством, уставом производства, коллективными договорами и соглашениями.

Трудовой кодекс РФ еще больше сократил права профсоюзов, особенно профсоюзных органов организаций. Их согласительные права заменены лишь мнением профсоюзного органа, не обязательным для работодателя. В каждом из институтов трудового права в Кодексе есть статья, предусматривающая определенное (хотя и ограниченное) участие профсоюзного органа в правоприменительных действиях администрации путем дачи согласия или изложения своего мнения на конкретные правоприменительные

действия администрации. Таких статей в Кодексе около двух десятков. Кроме того, ряд законов (о коллективных договорах и соглашениях, о занятости, об основах охраны труда и др.) также предусматривают отдельные права профсоюзов и их органов.

Основные права профсоюзов в сфере трудового права и их трудо-правовой статус определены также Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.<sup>1</sup> О нем будет подробно сказано в следующей главе Учебника.

Субъектом трудового права является не сама эта массовая организация работников, а ее органы на всех уровнях, начиная с низового — профсоюзного органа организации и заканчивая федеральным — Советом Федерации независимых профсоюзов (СФНП) или другим федеральным профсоюзным органом.

Профсоюзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Их органы регистрируются лишь как юридические лица.

Государственные органы, организации обязаны всемерно содействовать профсоюзам в их деятельности. Эта обязанность возлагается на работодателя и его администрацию. Так, по Закону о профсоюзах они обязаны предоставлять профсоюзному органу организации помещения, транспортные средства, средства связи и т. д., а также отчислять ему денежные средства на культурно-массовую и физкультурную работу.

Профсоюзы представляют интересы своих членов. Но теперь (по новому Кодексу) профсоюзы не могут участвовать в организации и управлении производством. Однако через них работники могут осуществлять свое право на участие в управлении организациями, поскольку ст. 52 и 53 ТК, закрепляя это право, указывает, что оно осуществляется через представительные органы, а ими являются в первую очередь профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом вносить предложения по улучшению работы организации, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания. Работодатель обязан создавать условия для осуществления этого права работников.

Коллективным договором и социально-партнерским соглашением может быть предусмотрена более широкая компетенция деятельности профсоюзного органа в управлении организацией или в вопросах труда и быта, чем указано в законодательстве. Профсоюзам их деятельность в организации обеспечивается администрацией работодателя.

Выборному органу профсоюзов передаются в бесплатное пользование здания, помещения, сооружения, сады и парки для культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди работников данной организации и членов ее

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

семей, в том числе и арендованные организацией. Их содержание и ремонт производятся за счет организации.

Профсоюзы как субъекты трудового права участвуют в установлении условий труда и его оплаты на всех уровнях их органов, начиная с профсоюзного органа организации, участвующего в создании локальных норм трудового законодательства, и в первую очередь по коллективному договору, и до высших федеральных профсоюзных органов по социально-партнерским соглашениям. Таким образом, **профсоюзы являются субъектами трудового права на всех этапах правового регулирования труда, т. е. при создании норм трудового законодательства об установлении условий труда, их защите, при их применении по многим вопросам, при профсоюзном контроле за соблюдением трудового законодательства.** При этом во взаимоотношениях с работодателями они имеют права, а обязанности по содействию их осуществлению лежат на работодателе. О правовом статусе профсоюзов и их конкретных правах см. гл. 5 Учебника.

**Субъектами трудового права являются также Федеральная инспекция труда и специализированные государственные инспекции надзора, осуществляющие надзор за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.** Трудовой кодекс (гл. 57) закрепил их права и обязанности, отнес к ним следующие органы надзора с их территориальными учреждениями:

1) **Федеральная инспекция труда.** Она осуществляет надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства во всех организациях на территории Российской Федерации. Эта инспекция образована в 1998 году в соответствии с ратифицированной Россией Конвенцией МОТ № 81 (1947 г.) «Об инспекции труда». Правовой статус федеральной инспекции труда определен гл. 57 (ст. 350—365) ТК и Положением о ней, принятом в 2000 году<sup>1</sup>. Ее деятельностью руководит Главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на эту должность и освобождаемый от нее Правительством РФ. Он является заместителем Министра труда и социального развития РФ.

Вся деятельность органов федеральной инспекции труда и их должностных лиц осуществляется на основе гуманных принципов: уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, а также законности, объективности, гласности и независимости. Полномочия государственных инспекторов — органов федеральной инспекции труда РФ прямо закреплены в Кодексе в ст. 357 (их права) и в ст. 358 (их обязанности);

---

<sup>1</sup> См. постановления Правительства РФ «Об утверждении Положения о федеральной инспекции труда» от 28 января 2000 г. // СЗ РФ. 2000. № 6. Ст. 760, а также «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» от 9 сентября 1999 г. // СЗ РФ. 1999. № 38. Ст. 4546.

## **2) Государственная санитарно-эпидемиологическая служба.**

Она осуществляет надзор за санитарным состоянием производственных помещений, рабочих мест, производственных столовых, буфетов, общежитий и т. п.; проверяет соблюдение гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил всеми должностными лицами администрации всех производств. Государственная санитарно-эпидемиологическая служба Госсанэпиднадзора находится в структуре Минздрава России и действует на основании Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30 марта 1999 г.<sup>1</sup>;

**3) Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор).** Он действует на основании ст. 366 ТК и Положения о нем, утвержденного постановлением Правительства РФ от 3 декабря 2001 г.<sup>2</sup> В Положении определены его права и обязанности в надзорной сфере. Имеются специальные перечни предприятий, производств и работ, за которыми органы Госгортехнадзора осуществляют надзор. Эти работы связаны с повышенной опасностью, с пользованием недрами, с работой под землей, на магистральных трубопроводах, с вредными, взрывчатыми и опасными веществами, с перевозкой опасных грузов и т. п.

За нарушение правил по безопасному ведению работ, хранению, использованию взрывчатых веществ начальники инспекции, округов и их заместители налагают на соответствующих виновных должностных лиц администрации штраф в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях. Постановление о наложении штрафа может быть в 10-дневный срок обжаловано в вышестоящий орган этого надзора или в суд, решение которых является окончательным;

**4) Государственный энергетический надзор (Госэнергонадзор).** Он находится в структуре Министерства топлива и энергетики РФ. В соответствии со ст. 367 ТК и Положением о Госэнергонадзоре, утвержденным постановлением Правительства РФ от 12 августа 1998 г.<sup>3</sup>, Госэнергонадзор осуществляет надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок. Как и другие специализированные государственные инспекции, он разрабатывает и утверждает соответствующие правила, инструкции по этим вопросам по согласованию с профсоюзными центральными органами, участвует в разработке технических условий на соответствующее оборудование и госстандартов. Инспектора Госэнергонадзора, как и других специализированных государственных инспекций, проверяют и визируют проекты новых и реконструи-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1999. № 14. Ст. 1650.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4742.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1998. № 33. Ст. 4037.



руемых установок, могут участвовать в расследовании несчастных случаев на поднадзорном производстве;

5) **Государственный надзор по ядерной и радиационной безопасности** (Госатомнадзор). Правовой статус Госатомнадзора России закреплен в Положении о федеральном надзоре России по ядерной и радиационной безопасности, утвержденном распоряжением Президента РФ от 5 июня 1992 г<sup>1</sup>. Органы Госатомнадзора осуществляют надзор за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК). Госатомнадзор разрабатывает и принимает правила, указания, инструкции, обязательные для всех соответствующих производств. Он имеет право запрещать применение изделий и технологий, не обеспечивающих ядерную и радиационную безопасность работников и населения, окружающей среды, а также может привлекать к административной ответственности должностных лиц не только производств, но и министерств, ведомств, органов исполнительной власти, допустивших нарушения требований правил ядерной и радиационной безопасности.

Помимо перечисленных государственных инспекций, контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда осуществляют профсоюзы и их инспекции (см. подробнее гл. 5 Учебника).

**Субъектами трудового права являются и органы службы занятости** в правоотношениях по обеспечению занятости и трудоустройства (см. подробнее гл. 9 Учебника).

**К субъектам трудового права относятся также соответствующие юрисдикционные органы, рассматривающие индивидуальные (комиссия по трудовым спорам, суд и др.) и коллективные трудовые споры** (примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж).

Все указанные выше субъекты трудового права выступают субъектами соответствующих правоотношений трудового права. И чтобы перечислить всех субъектов, надо указать стороны всех девяти видов отношений, составляющих предмет трудового права. Некоторые из них являются стороной не одного, а нескольких отношений (работник, работодатель и др.).

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Раскройте понятие «субъект трудового права».
2. Что следует понимать под правовым статусом субъекта трудового права?
3. Дайте классификацию субъектов трудового права и их видов.
4. Какова характеристика гражданина как субъекта трудового права?
5. Охарактеризуйте работодателя как субъекта трудового права.
6. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
7. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
8. Какие еще можно выделить субъекты трудового права?

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 24. Ст. 1338.

### ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

#### § 1. Законодательство о правах и гарантиях деятельности профсоюзов. Понятие профсоюзов

Первые профессиональные союзы (трэд-юнионы — trade-union) были созданы в конце XVIII в. в Англии в целях защиты профессиональных интересов своих членов. Их появление вызвало сильное сопротивление со стороны не только предпринимателей, но и государства. Для подавления профсоюзного движения применялось антирабочее законодательство, вводилась уголовная ответственность для организаторов профсоюзов. Так, по английским законам о сообществах (1799 и 1800 гг.) объединение в профсоюз рассматривалось как преступный заговор. Во Франции в 1791 году для подавления профсоюзов был принят Закон Ле Шапелле. Профсоюзы впервые начали рассматриваться как «преступный заговор» еще в прецедентном судебном общем праве (common law). И, основываясь на имевшем место ранее прецеденте, суды Англии запрещали деятельность профсоюзов. Рабочее движение вынудило государство отменить уголовное преследование организации профсоюзов и забастовок. Это произошло в Англии в 1824 и 1825 гг., во Франции — в 1864 году, в Италии — в 1896 году.

Под давлением рабочего движения впервые профсоюзы были признаны английским Законом о профсоюзах от 29 июня 1871 г., который дал определение профсоюзов и разделил их на зарегистрированные (законные) и незарегистрированные (незаконные). Зарегистрированные профсоюзы получили по данному закону некоторые права (права собственности, право иметь льготы по налогам и др.). Этот закон продолжает действовать до сих пор. В 1868 году был создан Британский конгресс трэд-юнионов, объединивший разрозненные профсоюзы. Основной функцией профсоюзов во всех странах, в том числе и в России, является их защитная функция, направленная на защиту социально-экономических интересов своих членов. Например, в ряде стран профсоюзы в отдельных случаях добиваются образования так называемого закрытого цеха, т. е. оговаривают условие, по которому на это производство принимают только членов данного профсоюза.

С образованием Международной организации труда (МОТ) и развитием международно-правового регулирования труда появились конвенции и рекомендации МОТ по созданию и признанию профсоюзов государствами — членами МОТ.

Так, Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 года, Конвенция МОТ № 154 «О

содействии коллективным переговорам» 1981 года и дополнявшая ее одноименная Рекомендация № 163 предусматривают принятие мер для создания и развития свободных и независимых профсоюзов трудящихся и их признание. Конвенция МОТ № 87 предусматривает право трудящихся создавать по своему выбору организации, а также право вступать в такие организации для выражения и защиты своих интересов. Такое же право имеют и предприниматели.

В России уже первый Кодекс законов о труде 1918 года закрепил права профсоюзов. В Кодексе РСФСР 1922 года была глава о профсоюзах, значительно расширившая их права. В Кодексе 1971 года профсоюзам была посвящена специальная гл. XV, в которой было закреплено право работников на объединение в профсоюзы (ст. 225), права профсоюзов (ст. 226), их полномочия по контролю за соблюдением трудового законодательства и жилищно-бытовым обслуживанием работников (ст. 231) и ряд гарантий их прав и деятельности. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.<sup>1</sup> действует ныне в той части, которая не противоречит Трудовому кодексу.

Права профсоюзов по обеспечению занятости и трудоустройства предусмотрены в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями (ст. 21)<sup>2</sup>, а их права по охране труда закреплены также в Федеральном законе «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г.<sup>3</sup> (ст. 25). Статья 30 Конституции РФ предусматривает «право создавать профсоюзы для защиты своих интересов». Она гарантирует свободу деятельности общественных объединений, в том числе и профсоюзов.

Все закрепленные в указанных актах права профсоюзов **определяют их правовое положение (правовой статус).**

Федеральные законы дополняются законами субъектов Федерации по вопросам прав профсоюзов. Давая их **общую характеристику**, надо отметить, что Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» состоит из шести глав, объединяющих 33 статьи: гл. I «Общие положения» (ст. 1–10); гл. II «Основные права профсоюзов» (ст. 11–23); гл. III «Гарантии прав профсоюзов» (ст. 24–28); гл. IV «Защита прав профсоюзов» (ст. 29, 30); гл. V «Ответственность профсою-

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

<sup>2</sup> Ведомости РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565; СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; 1998. № 30. Ст. 363; 1999. № 18. Ст. 2211; № 29. Ст. 3696; № 47. Ст. 5613; 2003. № 2. Ст. 160.

<sup>3</sup> СЗ РФ, 1999. № 29. Ст. 3702.

зов» (ст. 31); гл. VI «Заключительные положения» (ст. 32–33). Закон установил правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности. Он регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), юридическими лицами и гражданами. В ст. 2 закреплено легальное **понятие профсоюзов**: «Профсоюз — добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов». Все профсоюзы имеют равные права. Они независимы в своей деятельности от органов власти, местного самоуправления, работодателей, их объединений, политических партий и других общественных объединений.

Законодательство субъектов Российской Федерации не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

Уставы профсоюзов и их объединений (ассоциаций), положения о первичных профорганизациях утверждают сами профсоюзы. Эти акты предусматривают цели и задачи профсоюза, его структуру, другие вопросы деятельности профсоюза, его объединений. В новом Трудовом кодексе в отличие от КЗоТ 1971 года нет самостоятельной главы о правах профсоюзов. Эти права содержатся главным образом в четырех главах Кодекса: по представительской функции профсоюзов — гл. 3, 4 и 8 о социальном партнерстве в сфере труда (ст. 23–55 ТК) и по защитной функции профсоюзов — гл. 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами» (ст. 370–378). Есть отдельные статьи о правах профсоюзов в гл. 13 «Прекращение трудового договора» (ст. 82) и гл. 25 (ст. 171) и др.

Содержание и объем прав профсоюзов в Трудовом кодексе по сравнению с КЗоТ значительно сокращены. Так, почти все права согласительного характера по КЗоТ уменьшены в объеме до запроса их мнения, не обязательного для работодателя.

**Правоспособность профсоюзов**, их объединений, первичной профсоюзной организации возникает как правоспособность юридического лица с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Минюсте России или его территориальном органе. Но они вправе не регистрироваться, тогда они не приобретают прав юридического лица.

Профсоюзы строятся по производственно-территориальному принципу. Они могут создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику. Различаются их объединения и органы: общероссийские, межрегиональные, территориальные (республик, областей, городов, районов) профсо-

юзного первичного органа. Все эти органы могут быть представителями работников при соответствующих коллективных переговорах и заключении социально-партнерских соглашений.

Статья 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» раскрывает понятия терминов: «первичная профорганизация», «общероссийский профсоюз», «общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов», «межрегиональный профсоюз», «межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов», «территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов» «территориальная организация профсоюза», «профсоюзный орган» и «профсоюзный представитель».

**Профсоюзный представитель** — это профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением соответствующего профсоюзного органа. Профсоюзные представители имеют по закону определенные представительские права. Они вправе: беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены его профсоюза для реализации профсоюзных задач и прав; участвовать в работе различных представительных органов работников; непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

Профсоюзы со своими членами имеют не правовые, а общественно-профсоюзные отношения в соответствии с их уставом. Взаимоотношения между различными органами профсоюзов также регулируются их уставами и другими актами профсоюзов. Все это не правовые, а внутрпрофсоюзные отношения. Но отношения профсоюзов с другими органами и в первую очередь с работодателями, их администрацией по вопросам труда, социально-экономическим вопросам регулируются трудовым правом на всех уровнях социально-партнерских отношений. Здесь профсоюзы выступают и как представители работников, и как органы, наделенные определенными правами по защите интересов трудящихся. Эти отношения профсоюзов (как указывалось в гл. 1 учебника) являются по их характеру организационно-управленческими.

Основными направлениями деятельности профсоюзов являются **функции представительства** работников, и ее они осуществляют на всех уровнях своих органов, и **защитная** — по защите социально-трудовых прав и интересов работников и повышению их уровня.

В числе основных прав профсоюзов, закрепленных Законом о них, есть и право на участие в правовом регулировании труда

(в нормотворчестве, правоприменении, профилактике от трудовых правонарушений).

**Защитная функция** профсоюзов — целенаправленная правовая деятельность (т. е. на правовой основе) по защите трудовых прав и законных интересов работников, охране их от нарушений, по восстановлению нарушенных прав, по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся. Эта функция профсоюзов проявляется ими в соответствии с законодательством на **всех этапах правового регулирования**: при создании норм трудового права, при их применении и охране от нарушений, при восстановлении нарушенных прав и привлечении к ответственности должностных лиц — нарушителей.

Она также направлена и на защиту прав профсоюзов от нарушений, так как, лишь имея права, профсоюз может защищать социально-трудовые права и интересы работников.

Но, кроме двух указанных основных функций, профсоюзы осуществляют и другие функции: по воспитанию своих членов, участвуют в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также системы коллективных договоров, социально-партнерских соглашений на всех уровнях вплоть до федерального.

Профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией (предприятием, учреждением, организацией независимо от форм собственности и подчиненности). Как подчеркнул Президент России В. В. Путин, «В новых условиях профсоюзы не должны «тянуть» на себя государственные функции в социальной сфере»<sup>1</sup>. И мы видим, что государство обратило у них свои функции по управлению социальным страхованием и по надзору за трудовым законодательством, за охраной труда.

## **§ 2. Основные права профсоюзов и их классификация**

Все права профсоюзов классифицируются по сфере их деятельности. При этом основными (статутными) являются права профсоюзов на:

представительство работников;

участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;

---

<sup>1</sup> Какую Россию мы строим // Российская газета. 2000. 11 июля.

защиту социально-трудовых прав и интересов работников, в первую очередь по защите права на труд;

содействие занятости;

ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;

коллективные трудовые споры и участие в их урегулировании;

осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, охраны труда;

охрану труда и окружающей природной среды;

социальную защиту работников, участие в управлении государственным социальным страхованием, санаторно-курортными учреждениями.

Во всех этих основных правах профсоюзы реализуют свою защитную функцию. Основные права профсоюзов на практике трансформируются в субъективные права их органов. Если правоспособностью в сфере труда обладают все профсоюзы, то дееспособностью, т. е. способностью своими действиями осуществлять предоставленные им права, обладают не профсоюзы в целом, а только их органы. Права-обязанности профсоюзов есть сплав их юридических полномочий в сфере труда<sup>1</sup>.

**Право представительства работников** закреплено за профсоюзами ст. 29 ТК и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>2</sup>. Профсоюзы представляют интересы своих членов по вопросам труда и другим социально-экономическим вопросам. Закон «О коллективных договорах и соглашениях» в ст. 2 закрепил более широкое право профсоюза представлять не только членов своего профсоюза, но и всех работников, если нечлены профсоюза уполномочили его представлять их интересы. Право на ведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора предоставляется (часть вторая ст. 29 ТК) профессиональным союзам в лице их соответствующих первичных органов.

**Профсоюзы участвуют в правовом регулировании социально-трудовых отношений** на всех этапах этого регулирования: в правотворчестве, в правоприменении, в профилактике трудовых правонарушений, осуществляя профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, а также и в восстановлении нарушенных индивидуальных или коллективных трудовых прав, принимая участие в рассмотрении трудовых споров, защищая при этом права работников. Для такого участия в правовом

---

<sup>1</sup> См.: *Снигирева И. О.* Профсоюзы как субъекты советского трудового права: Автореф. докт. дис. М., 1988. С. 6—7.

<sup>2</sup> Ведомости РФ. 1992. № 17. Ст. 890; СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558.

регулировании труда профсоюзы наделены государством правом на участие в нормотворчестве и правоприменении, правом профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

Так, проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций). Такие же проекты рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующего профсоюза. Таким образом, все нормативные правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права работников, должны пройти перед их принятием апробацию профсоюзов, которые могут сделать по ним замечания, предложения.

Все нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров принимаются с участием профсоюзов.

Первичный профсоюзный орган в организации (профком) в соответствии с Кодексом принимает участие в правоприменении.

На практике до сих пор почти во всех организациях профсоюзный контингент совпадает, как правило, с составом трудового коллектива, поскольку почти все члены трудового коллектива являются членами одного профсоюза, так как не привились задуманные законодателем разновидности профсоюзов на производстве. Различие между трудовым коллективом и профсоюзной организацией в том, что последняя есть одна из существующих в рамках трудового коллектива общественных организаций, выполняющая свойственные ей функции и обладающая определенными возможностями, т. е. правами, в процессе управления социальными делами организации.

Профсоюзы представляют интересы работников не только коллективные, но и индивидуальные, когда, например профсоюзный орган организации, защищая интересы работника, принимает обязательное участие в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК).

Используя право представительства, профсоюз активно реализует свою защитную функцию, которая является важнейшей гарантией трудовых прав и законных интересов всех работников и каждого из них в отдельности.

**Право профсоюзов на участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности** помогает им защищать интересы трудящихся, трудовые права работников. Участие профсоюзов в нормотворчестве выражается и в том, что профкомы организаций участвуют в создании локальных норм трудового права, повышающих по сравнению с законодательством социальные гарантии для работников данного производства.



Профсоюзы, согласно ст. 11 (п. 1) Закона о них, вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Права профсоюзного органа организации по его участию в применении работодателем многих норм трудового права предусмотрены в различных главах Трудового кодекса.

Права профсоюзов в сфере трудовых отношений можно классифицировать по различным основаниям:

- 1) по степени обязанности;
- 2) по степени их самостоятельности;
- 3) по содержанию;
- 4) по кругу лиц, т. е. чьи права и интересы он вправе представлять и защищать.

Рассматривая классификацию прав профсоюзов по степени их самостоятельности, следует выделить три группы прав:

а) самостоятельные права в области профсоюзного контроля за охраной труда, соблюдением трудового законодательства. Профсоюзы самостоятельно выступают в защиту работников при разрешении трудовых споров;

б) по участию профсоюзов в принятии конкретных решений работодателем (его представителем), органами государственной власти, органами местного самоуправления по вопросам, связанным с регулированием трудовых отношений (управлением трудом). Так, например, законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в установлении и применении условий труда в случаях, предусмотренных законодательством;

в) паритетные права профсоюзов. Так, на паритетных началах заключаются соответствующие соглашения между объединениями работодателей, объединениями профсоюзов и органами исполнительной власти.

Права профсоюзов можно классифицировать по их содержанию. Такая классификация имеет место в зависимости от вопросов, в решении которых профсоюзы принимают участие. Сюда можно отнести вопросы, связанные с: 1) обеспечением занятости; 2) трудовым договором; 3) рабочим временем; 4) временем отдыха 5) дисциплиной труда; 6) разрешением трудовых споров и т. д.

При классификации прав профсоюзов по кругу лиц, в защиту которых они выступают, можно выделить две группы прав: а) членов профсоюза и б) работников — вне зависимости от пребывания в профсоюзе.

Профсоюзы не только представляют интересы работников, но и защищают их социально-трудовые права. Они:

принимают участие в разработке государственной политики занятости;

защищают права своих членов от незаконных переводов и увольнений и способствуют восстановлению на работе незаконно уволенных;

предлагают меры по социальной защите высвобождаемых лиц, закрепляют эти меры в коллективных договорах, социально-партнерских соглашениях на основе законодательства;

осуществляют контроль за состоянием занятости, соблюдением законодательства в области занятости;

имеют преимущественное право на ведение коллективных переговоров с работодателями, заключение коллективных договоров и соглашений и контролируют их выполнение. В них они могут закрепить дополнительные гарантии права на труд для работников или их отдельных групп.

Мероприятия по ликвидации организации, структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, должны осуществляться работодателем лишь при предварительном уведомлении об этом соответствующих профсоюзов не менее чем за три месяца и проведении с ними переговоров по соблюдению прав и интересов трудящихся.

**Права профсоюзов на содействие занятости предусмотрены** ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 21 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

1. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения.

2. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников имеют право:

вносить в органы местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым увольнением работников;

содействовать обеспечению социальных гарантий работников в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа в порядке, установленном трудовым законодательством.

4. Органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения.

По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

5. Профессиональные союзы, иные представительные органы работников вправе требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости.

6. Предложения выборных профсоюзных органов, иных представительных органов работников в связи с массовым увольнением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Указанные права профсоюзы ныне, при росте безработицы в стране, должны активно использовать на всех уровнях социально-партнерских отношений.

Закон «О коллективных договорах и соглашениях» предоставил профсоюзам право от имени работников вести коллективные переговоры, заключать социально-партнерские соглашения на всех их уровнях и осуществлять контроль за их выполнением (см. подробнее гл. 7 учебника).

**Права профсоюзов по социальной защите работников** предусмотрены ст. 22 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (права в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников) и соответствующими федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании социальных программ, в разработке мер по социальной защите работников, в определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций, а также осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в этой сфере.

Право профсоюзов участвовать в управлении государственным социальным страхованием. В 1993 году Правительство РФ вернуло себе право управления Фондом государственного социального страхования, ранее (в 1932 г.) переданное профсоюзам.

Статья 20 Федерального закона о профсоюзах и ст. 15 Основ об охране труда предусматривают **права профсоюзов в области охраны труда** и окружающей природной среды. По этим вопросам они имеют право участвовать в формировании государственных программ и в разработке нормативных правовых актов.

При отраслевых профсоюзных органах имеются **техническая инспекция труда**, осуществляющая профсоюзный контроль за охраной труда на подведомственных производствах, а также **правовая инспекция труда**, осуществляющая такой контроль за соблюдением трудового законодательства. Обе эти профсоюзные ин-

спекции действуют на основании соответствующих положений о них и имеют право ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц работодателя, виновных в трудовых правонарушениях.

**Права профсоюзов по контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства** имеют все органы профсоюзов. Так, профсоюзный орган организации осуществляет повседневный контроль за охраной труда и трудовым законодательством, участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и соответствующим образом реагирует на них, совместно с работодателем разрабатывает инструкции по охране труда и контролирует их соблюдение.

### **§ 3. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников**

Для успешной реализации профсоюзами предоставленных им прав законодательство предусмотрело материальные и юридические гарантии этих прав, а также дополнительные специальные гарантии защиты права на труд для профсоюзных выборных работников.

**Материальные и юридические гарантии прав профсоюзов и их деятельности** предусматриваются в гл. III (ст. 24–28) Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 374–378 ТК.

Эти гарантии заключаются в следующем.

1. Все работодатели, администрация, государственные и хозяйственные органы, общественные организации, должностные лица обязаны соблюдать права профсоюзов, содействовать их деятельности. За нарушение этой обязанности виновные лица несут правовую ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством. В упомянутом Законе подчеркнута роль профсоюзов в выражении и защите социально-экономических интересов трудящихся, указано на необходимость строгого соблюдения их прав и всемерного обеспечения их деятельности в соответствии с законодательством и общепризнанными нормами международного права, что очень важно в современных условиях, когда многие работодатели, должностные лица администрации нарушают права профсоюзов.

2. Организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу среди работников.

3. Работодатель обязан предоставить в соответствии со ст. 377 ТК соответствующему выборному профсоюзному органу организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников.

4. Работодатель предоставляет профсоюзному органу бесплатные транспортные средства и средства связи.

5. Здания, помещения, сооружения, сады и парки, предназначенные для ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, а также детские лагеря находятся на балансе организации, но передаются профсоюзному органу в бесплатное пользование (включая аренду). Хозяйственное их содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана и оборудование производятся за счет организации. В собственности профсоюзов могут также находиться земельные участки, научные и образовательные учреждения, издательства, типографии, ценные бумаги и иное имущество для их уставной деятельности.

6. Гарантируются признание, неприкосновенность и защита прав собственности профсоюзов, создание условий для осуществления этих прав наравне с правами других юридических лиц. Финансовый контроль за средствами профсоюзов органы власти не осуществляют, кроме контроля за средствами от предпринимательской деятельности. Имущество профсоюзов может быть отчуждено лишь по решению суда.

7. Работодатель, государственные и хозяйственные органы, общественные организации, должностные лица не вправе препятствовать представителям профсоюзов посещать организации, на которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав. Коллективный договор и соглашения могут предусматривать создание иных более повышенных материальных условий для профсоюзного органа.

8. Профсоюзы имеют право осуществлять в соответствии с их уставами и задачами внешнеэкономическую деятельность, создавать профсоюзные банки, страховые и акционерные общества, совместные коммерческие организации, заниматься издательской деятельностью, формировать необходимые фонды солидарности и иные необходимые фонды.

**Для выборных профсоюзных работников**, не освобожденных от производственной работы, установлены следующие **специальные дополнительные юридические гарантии их права на труд**, обеспечивающие их независимость от работодателя в профсоюзной деятельности (ст. 25—27 Федерального закона о профсоюзах; ст. 374—376 ТК).

1. Они не могут быть переведены на другую работу и подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного на то согласия профсоюзного органа, членами которого являются (цехкома, профкома, совета профсоюзов и т. д.), а руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях (цехах, отделах и т. д.) — без предварительного согласия профсоюзного органа организации, руководители же профкомов организаций и профорга-

низаторы — без предварительного согласия органа соответствующего объединения профсоюзов, т.е. вышестоящего профсоюзного органа.

2. Согласно ст. 374 ТК увольнение по инициативе работодателя этих работников (по п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК) допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия: а) членов цехкомов, профгруппоргов — с согласия цехкома, а при его отсутствии — с согласия профсоюзного органа организации; б) председателей и членов профкомов организаций — с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

3. Членам указанных выборных профсоюзных органов, а также уполномоченным по охране труда, не освобожденным от производственной работы, по коллективному договору (соглашению) может предоставляться свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива или для профсоюзной учебы.

4. Освобожденным от производственной работы выборным профсоюзным работникам по окончании их выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) в той же организации.

Если же невозможно предоставить им работу по прежнему месту работы из-за ликвидации организации, то за ними профсоюз сохраняет средний заработок на период трудоустройства, но не более шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года.

5. Нельзя увольнять по инициативе работодателя по п. 2, подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК руководителей выборных профсоюзных органов организации и их заместителей в течение двух лет после окончания их выборных полномочий, без соблюдения порядка, предусмотренного ст. 375 ТК (см. § 4 гл. 18 Учебника).

6. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от производственной работы с оплатой среднего заработка за счет средств профсоюза на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях профсоюзов, а также в работе их пленумов и президиумов.

Указанные дополнительные юридические гарантии права на труд профсоюзных активистов позволяют им смело выступать в защиту прав трудящихся, не боясь, что работодатель за это их может уволить или подвергнуть переводу, незаконно наложить дисциплинарное взыскание.

Глава IV Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусматривает **гарантии судебной защиты прав профсоюзов** и ответственность за нарушение прав профсоюзов (дисциплинарную, административную, уголовную) должностных лиц, допустивших такое нарушение.

Пункт 2 ст. 30 этого Закона предусматривает, что органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Какова общая характеристика законодательства о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности?
2. В каком нормативном акте дается понятие «профессиональный союз» и каково оно?
3. Как можно классифицировать права профсоюзов?
4. Что такое защитная функция профсоюзов? Как профсоюзы осуществляют свою представительскую функцию?
5. Каковы гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников?
6. Каковы обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профсоюзов?
7. Каковы основные права профсоюзов?

### ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

#### § 1. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве

Нормы трудового права действуют лишь в правоотношениях по труду работников. Эти правоотношения в трудовой жизни выступают как результат правового регулирования труда.

Понятие «правоотношение» является одним из базовых понятий правовой науки как юридической связи субъектов права.

Общая теория права связывает правоотношение с действием нормы права и признает правоотношением урегулированное нормой права общественное отношение. Исходя из этого правоотношения в сфере трудового права — урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, непосредственно с ними связанные, отношения по труду работников, т. е. это юридическая связь субъектов трудового права.

Правоотношения в сфере трудового права возникают потому, что нормы трудового законодательства предусматривают определенную правовую связь между участниками отношений по труду. Воздействуя (регулируя) на эти отношения, они порождают заложенную в норме трудового права юридическую связь, т. е. правоотношения в сфере трудового права.

Участники общественных отношений по труду, вступая в эти отношения, уже действуют на основании норм трудового права. Таким образом, само вступление в отношения трудового права, а затем и их действие во времени облакаются самими участниками в правовую форму, а их связь становится соответствующим правоотношением в сфере трудового права.

В жизни все общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в форме правоотношений сферы трудового права, т. е. в них уже реализованы нормы трудового законодательства.

Следует отметить, что само понятие «правоотношения в сфере трудового права» — это научная абстракция, так как на практике мы сталкиваемся с правоотношениями, каждое из которых имеет конкретных субъектов, свое содержание, свои основания возникновения и прекращения. Поэтому, чтобы раскрыть каждый вид правоотношения в сфере трудового права, надо уяснить эти его элементы. А. Е. Пашерстник отмечал, что нормы трудового права регулируют лишь фактические общественные отношения по труду на производстве<sup>1</sup>, устанавливая юридические права и обязанности их сторон.

<sup>1</sup> См.: Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М., 1959. С. 74—75.



В соответствии с видами общественных отношений, являющихся предметом трудового права, существуют следующие виды правоотношений в сфере трудового права:

1) правоотношение по содействию занятости и трудоустройству гражданина на данное производство;

2) трудовое правоотношение работника с работодателем;

3) правоотношение работника, трудового коллектива с работодателем, его администрацией по организации труда и управлению трудом;

4) правоотношение профсоюзного органа с работодателем, его администрацией по защите трудовых прав работников;

5) социально-партнерские правоотношения по коллективным переговорам и заключению коллективного договора и соглашений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях и в организации;

6) правоотношение по профессиональной подготовке кадров на производстве, в том числе и по повышению квалификации, ученическому договору;

7) правоотношения по государственному надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда органов надзора и контроля и по профсоюзному контролю с работодателем, должностными лицами его администрации;

8) правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора за вред, причиненный друг другу;

9) процессуальные правоотношения по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров и объявлению забастовки.

Главное, определяющее правоотношение в сфере трудового права,— трудовое правоотношение. Ему может предшествовать правоотношение по обеспечению занятости, трудоустройству. Всегда сопутствуют трудовому правоотношению работника правоотношения, изложенные в п. 3—7, из них **организационно-управленческими** являются правоотношения, названные в п. 3, 4, 5 и 7, а правоотношения, указанные в п. 8 и 9,— это **охранительные**. У абсолютного большинства работников эти два вида охранительных правоотношений вообще не возникают.

Охранительным является также правоотношение по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. Оно возникает и существует по отношению к работнику всегда наряду с его трудовым правоотношением. Следовательно, из всех указанных видов правоотношений — три охранительных (п. 7—9), а все другие — материальные правоотношения в сфере трудового права.

Субъекты (участники) правоотношений в сфере трудового права в некоторых их видах совпадают. Так, работник является субъектом не только трудового правоотношения, но и всех

других, примыкающих к его трудовому правоотношению, в которых он участвует (или непосредственно, или через трудовой коллектив, или через профсоюз как его представителя). Работодатель или его администрация является непосредственным субъектом не только трудовых правоотношений с работниками, но и всех других, примыкающих к трудовому, а в социально-партнерских правоотношениях участвует через представителей работодателей.

Все эти правоотношения имеют трудовую природу юридической связи их субъектов. Эта связь определяет их основные права и обязанности, предусмотренные нормами трудового права, трудовым и коллективным договорами, социально-партнерскими соглашениями.

Все виды правоотношений в трудовом праве являются волевыми, возникают по воле субъектов трудового права и отражают действие норм трудового законодательства. Каждое из этих правоотношений отличается от других своими элементами: субъектами, объектом, содержанием, основаниями возникновения и прекращения.

Объектом правоотношений в сфере трудового права выступают материальный интерес в труде, результаты трудовой деятельности и различные социально-экономические блага, удовлетворяющие работника и работодателя, а в охранительных правоотношениях — охрана материального интереса и соответствующих социально-экономических трудовых прав.

## § 2. Трудовое правоотношение

**Понятие трудового правоотношения.** Теория трудового правоотношения в науке трудового права разработана в ряде монографий<sup>1</sup>. Но в настоящих условиях эта теория требует определенных уточнений, а по отдельным аспектам и пересмотра с учетом нового законодательства. С преобразованием многих государственных и муниципальных организаций в акционерные, частно-коллективные усиливается процесс сближения правового регулирования труда, основанного на различных формах собственности.

Из всех указанных видов правоотношений главным, связывающим все правоотношения в сфере трудового права, является трудовое правоотношение как правовая связь работника с производством, работодателем.

**Трудовое правоотношение — это добровольная юридическая связь работника с работодателем (организацией), по которой**

<sup>1</sup> См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977; Карпушин М. П. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1958; Скобелкин В. Н. Трудовое правоотношение. М., 1999.

работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию (по оговоренной специальности, квалификации, должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель — оплачивать его трудовой вклад и создавать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.

Трудовое правоотношение всегда двустороннее.

**Субъектами трудового правоотношения** выступают, с одной стороны, работник, а с другой — работодатель.

Обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у указанных субъектов трудовой правоспособности (трудовой правосубъектности). (О трудовой правосубъектности гражданина и работодателя см. гл. 4 учебника.)

Субъектом трудового правоотношения может быть иностранец, а вторым субъектом (работодателем) гражданин, принимающий работника в качестве домработницы, няни, личного водителя, и т. д.

Работодателем, т. е. вторым субъектом трудового правоотношения, могут быть и общественная организация, принявшая в аппарат своего органа работника, и религиозная организация, заключившая трудовой договор (с участием профсоюзного районного органа) с уборщицей, сторожем и другими работниками (бухгалтером, секретарем, машинисткой, а теперь и священнослужителями).

Трудовая правосубъектность организации возникает с момента его регистрации, дающей право приема и увольнения работников при наличии фонда оплаты труда. Для учреждения моментом возникновения трудовой правосубъектности являются утверждение штатного расписания и открытие в банке счета оплаты труда.

**Виды трудовых правоотношений** зависят от видов соответствующих трудовых отношений и вида трудового договора, лежащего в основе возникновения и существования правоотношения.

К ранее сказанному о видах, группах трудовых отношений по формам собственности, на которой они возникают, и организационно-правовой формы предприятия, на котором трудится работник, добавим следующее.

Существует столько видов трудовых правоотношений, сколько видов трудовых договоров. Поэтому на одном и том же производстве возможны разные виды трудовых правоотношений, соответствующие разным видам трудовых договоров (срочные, с неопределенным сроком, для определенной работы и их разновидности).

Но есть два вида специфических трудовых правоотношений: о работе по совместительству и ученическое — по ученическому трудовому договору. Специфика их в том, что работа по совместительству создает второе трудовое правоотношение у работника наряду с его основным, а ученическое — дополнительное правоотношение у работника, которое обязывает ученика изучить на

производстве данную профессию, специальность. Затем после сдачи квалификационного экзамена ученическое правоотношение трансформируется в обычное трудовое правоотношение по полученной специальности, квалификации.

Понятие «трудовое правоотношение» всегда едино по его субъектам, содержанию, основаниям возникновения и прекращения. В жизни трудовые правоотношения всегда имеют конкретных субъектов и конкретное содержание<sup>1</sup>. Но в науке трудового права есть и иная точка зрения, согласно которой трудовое правоотношение выступает как соединение многих различных правоотношений (по оплате труда, трудовой дисциплине, об охране труда и т. д.). Эта точка зрения, по существу, приравнивает отдельные правомочия в реально существующем едином трудовом правоотношении при его едином содержании к отдельным самостоятельным правоотношениям. Но правомочие по правоотношению и самостоятельное правоотношение — две различные категории права, и нельзя их приравнивать друг к другу.

В 70-е годы в науке трудового права появилась точка зрения Л. Я. Гинцбурга<sup>2</sup>, поддержанная затем Ю. П. Орловским, Р. З. Лившицем<sup>3</sup> и другими, о двух трудовых правоотношениях: индивидуальном и коллективном. В ней единое трудовое правоотношение с едиными его субъектами (работником и работодателем) смешивается с организационно-управленческим правоотношением трудового коллектива, в котором иные субъекты и иное содержание, чем в трудовом правоотношении. Каждое из этих правоотношений самостоятельное, а не единое.

**Самостоятельность каждого правоотношения**, в том числе трудового, различается по трем критериям:

1) **по единым субъектам**. В коллективном правоотношении — иные субъекты, нежели в индивидуальном;

2) по характеру основных прав и обязанностей субъектов правоотношения, т. е. **по содержанию** правоотношения. Данный критерий не подходит к их единому индивидуальному и коллективному трудовому правоотношению, так как здесь налицо разное содержание, и оно поэтому не может быть единым трудовым правоотношением;

3) **по основаниям возникновения и прекращения**. Данный критерий самостоятельности правоотношения не приемлем для единого индивидуально-коллективного трудового правоотношения, поскольку в нем разные основания возникновения и прекращения. В индивидуальном трудовом правоотношении предметом

<sup>1</sup> См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение.

<sup>2</sup> См.: Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение.

<sup>3</sup> См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

является всегда сам процесс труда работника с определенными его условиями. В правоотношении трудового коллектива главный предмет — организационно-управленческие вопросы по управлению предприятием и трудом. Поэтому нельзя различные субъекты, разное содержание и разные основания возникновения двух самостоятельных правоотношений сливать в одно единое трудовое правоотношение, деля его на индивидуальное и коллективное.

**Трудовое правоотношение следует отличать от смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом, по следующим критериям:**

1) в трудовом правоотношении работник включается в данный трудовой коллектив, чего нет при гражданском правоотношении, связанном с трудом;

2) предметом трудового правоотношения является сам процесс труда по определенной трудовой функции в общей организации труда, а в гражданском — о вещественный результат труда (книга, картина, изобретение и т. д.);

3) в трудовом правоотношении работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка данного производства и несет ответственность за их нарушение, чего нет при гражданском правоотношении;

4) в трудовом правоотношении обязанность организации и охраны труда работника лежит на работодателе, а в гражданском — на самом гражданине.

На практике если работа опасная (например, взрывные работы, ремонт котла под давлением), то обязанность обеспечить безопасность и охрану труда лежит на работодателе и, следовательно, возникает трудовое правоотношение, хотя бы другие критерии и не подходили.

**Содержание трудового правоотношения.** Содержание любого правоотношения, в том числе и трудового, составляют права и обязанности его субъектов. В теории права принято содержание правоотношения раскрывать через обязанности его субъектов, поскольку им соответствуют, как правило, права другого субъекта.

Содержание трудового правоотношения работника отражается и на его правовом статусе, поскольку он содержит статутные права и обязанности работника и их гарантии, дополняемые содержанием его конкретного трудового правоотношения. И все вместе определяют правовое положение работника.

Ведущее место в содержании трудового правоотношения работника и его правового статуса занимает право на труд по избранному им месту работы и трудовой функции и защиты его от нарушения.

Ядром трудового правоотношения работника, вокруг которого располагаются другие его обязанности и права, является его обязанность выполнять добросовестно оговоренную в договоре тру-

довую функцию, поскольку она выступает определенным звеном в процессе работы данного производства.

Трудовой кодекс (ст. 60) закрепляет определенность и устойчивость трудовой функции работника, запрещая работодателю требовать от него выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Содержание трудового правоотношения состоит из комплекса правомочий одного субъекта и встречных соответствующих обязанностей другого. Специфика его в том, что все права и обязанности носят личный характер. Работник не может по трудовому правоотношению заменить себя в выполнении трудовой функции кем-то другим без согласия работодателя. И работодатель также не может без оснований заменить работника кем-то другим. Как трудовой договор, так и возникшее на его основании трудовое правоотношение, всегда индивидуальны и двусторонни. Даже в производственной бригаде каждый член бригады всегда вступает в индивидуальное трудовое правоотношение с работодателем и несет личную ответственность за его нарушение.

Содержание трудового правоотношения определяется трудовым договором и распространяющимся на работника в результате заключения этого договора трудового законодательства, а также коллективным договором и социально-партнерскими соглашениями.

Трудовое правоотношение и трудовой договор — две взаимосвязанные, но не идентичные правовые категории. Содержанием трудового правоотношения являются все трудовые права и обязанности его субъектов в данной правовой связи, а содержанием трудового договора — его условия. Конечно, эти условия определяют содержание (права и обязанности) трудового правоотношения, возникшего в результате данного трудового договора и существующего во времени на его основе.

Оба субъекта трудового правоотношения имеют право притязать на выполнение другим субъектом его трудовых обязанностей по данному правоотношению. Поскольку работодатель имеет право дисциплинарной власти, то может сам наказывать работника при ненадлежащем выполнении этих обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, привлекать его к дисциплинарной и материальной ответственности. Трудовые правоотношения являются длящимися. Они длятся до тех пор, пока не прекратятся их основания, т. е. трудовые договоры.

**Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений** — это определенные юридические факты, предусмотренные трудовым законодательством.

Основаниями возникновения трудового правоотношения могут быть только юридические факты — правомерные действия, направленные на установление взаимных прав и обязанностей в связи с реализацией работником своей способности к труду.

Главным, ведущим основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. Это волеизъявление свободных субъектов трудового права: работника и работодателя. В данном случае трудовое правоотношение возникает из простого состава — трудового договора.

Для некоторых категорий работников основанием возникновения трудового правоотношения является сложный юридический состав, который включает в себя минимум два юридических факта.

В соответствии со ст. 16 ТК трудовое правоотношение возникает на основании трудового договора в результате:

- избрания (выборов) на должность;

- избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- назначения на должность или утверждения в должности;

- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;

- судебного решения о заключении трудового договора;

- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

Изменение трудового правоотношения возможно в силу юридических фактов как действий, так и событий. Например, перевод на другую работу, не предусмотренную трудовым договором. Такой перевод может иметь место только с согласия сторон договора, кроме временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости по ст. 74 ТК.

Основаниями прекращения трудового правоотношения могут быть юридические факты — действия и события. Например, основанием прекращения трудового правоотношения является такой факт, как расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК). Это правомерное действие. Либо может быть событие, например смерть работника (п. 6 ст. 83 ТК).

### **§ 3. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству**

Эти правоотношения возникают при нуждаемости гражданина в помощи со стороны государственных органов в подыскании ему подходящей работы и трудоустройстве, а может быть, и в получении новой специальности, в переквалификации. Поэтому правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройства предшествуют трудовым правоотношениям, а при высвобождении работников могут и последовать за прежними трудовыми правоотношениями или же изменить их при трудоустройстве в той же организации.

Если гражданин устраивается на работу самостоятельно, без помощи органов трудоустройства, у него не возникает правоотношения по трудоустройству. Но с появлением безработицы все труднее становится устраиваться на работу самостоятельно. Поэтому тот, кто ищет работу и готов приступить к ней, обращается в органы службы занятости за помощью в подыскании подходящей работы, а если ее нет, то и для получения от этих органов пособия по безработице.

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. в ред. от 20 апреля 1996 г. с последующими изменениями и дополнениями урегулировал отношения по обеспечению занятости и трудоустройству, что является гарантией реализации принципа обеспечения права на труд и свободы труда. Основными органами по этим вопросам является Министерство труда и социального развития РФ и его органы на местах.

Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают в трех взаимосвязанных видах:

правоотношение между органом службы занятости и гражданином, обратившимся в этот орган с заявлением о помощи в подыскании подходящей работы и признании его безработным;

правоотношение между органом службы занятости и работодателем, обязанным эту службу информировать о потребности в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, перечислять взносы в фонд занятости и принимать на вакантные места направляемых органом службы занятости подходящих работников;

правоотношение между безработным, получившим направление от органа службы занятости, и соответствующим работодателем о приеме на работу.

Каждое из этих трех видов правоотношений является самостоятельным, со своими субъектами и содержанием, хотя и взаимосвязанным с двумя другими общностью целей: помочь гражданам в устройстве на работу, а организациям — подобрать кадры работников.

**Правоотношение между органом службы занятости и гражданином** возникает с момента обращения гражданина в этот орган с заявлением о помощи в устройстве на работу. Это заявление является основанием возникновения данного правоотношения.

С момента регистрации гражданина в качестве безработного это правоотношение трансформируется в правоотношение безработного с органом службы занятости.

Содержанием данного правоотношения является обязанность безработного своевременно проходить регистрацию в качестве безработного и использовать направления органа службы занятости для подыскания и получения подходящей работы.



Безработные имеют право на бесплатную информацию о работе, консультацию, профессиональную ориентацию, профессиональную подготовку, переподготовку по направлению органа службы занятости.

Орган службы занятости обязан: оказывать бесплатное посредничество между гражданином и работодателем в получении подходящей работы, помощь гражданину в выборе такой работы, услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения; обеспечить регистрацию безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции; выдавать в установленном порядке пособия по безработице и приостанавливать их выплату, устанавливая надбавки к этим пособиям (и стипендиям, если гражданин проходит профподготовку) с учетом иждивенцев.

Основанием прекращения данных правоотношений является акт приема на работу гражданина, т. е. заключение с ним работодателем трудового договора.

**Правоотношение между органом службы занятости и работодателем** возникает с момента появления работодательской правоспособности у организации и оканчивается с ее ликвидацией.

Содержание этого правоотношения составляют права и обязанности его субъектов.

Глава V Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривает участие работодателей в обеспечении занятости, их обязанности (ст. 25) и права (ст. 26) по отношению к органу занятости.

Так, работодатель обязан: своевременно, не менее чем за три месяца, представить полную информацию органу службы занятости о возможных массовых увольнениях трудящихся; возмещать затраты органа службы занятости по созданию специальных рабочих мест и профессиональной подготовке работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность на данном производстве, путем перечисления средств в фонд занятости; вносить своевременно страховые взносы в фонд занятости; сообщать о наличии вакантных мест.

Орган службы занятости по данному правоотношению обязан: анализировать, прогнозировать спрос и предложение на рабочую силу и бесплатно информировать работодателя о состоянии рынка труда, вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся за трудоустройством;

информировать работодателей при их обращении о возможностях обеспечения рабочей силой;

разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении для работодателя квот (минимального количества специальных рабочих мест) для приема инвалидов и других граждан, требующих специальной защиты.

Работодатель имеет право обжаловать действие органа службы занятости в его вышестоящий орган, а также в установленном законодательством судебном порядке.

**Правоотношение между трудоустраиваемым гражданином и работодателем** возникает с момента передачи работодателю гражданином направления органа службы занятости.

Содержанием этого правоотношения является обязанность работодателя принять гражданина на работу по направлению органа службы занятости, выданному в счет установленной квоты (брони), и обязанность трудоустраиваемого по данному направлению представить работодателю все необходимые при приеме документы.

Работодатель имеет право принять на работу гражданина, непосредственно к нему обратившегося, наравне с направленным органом службы занятости, но не в счет квоты. Имея право выбора, он может отказать в приеме по направлению органа службы занятости.

При приеме на работу гражданина по направлению органа службы занятости работодатель обязан вернуть это направление в орган службы занятости с указанием в нем дня приема на работу. На этом правоотношение гражданина по трудоустройству прекращается, и возникает трудовое правоотношение. Если же в приеме на работу работодатель отказывает, то в направлении им делается отметка о дне явки к нему гражданина и причине отказа и возвращает его гражданину. В этом случае правоотношение по трудоустройству не трансформируется в трудовое правоотношение. Но оно может возникнуть по новому направлению с другим работодателем.

Государство гарантирует предоставление работодателями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы на период не менее трех лет выпускникам специальных учебных заведений. В случае отказа в приеме на работу по направлениям учебных заведений ранее заявленных выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений соответствующие работодатели производят целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере годового среднего заработка работника данной категории. Выпускник, имеющий такое направление, отказ в приеме на работу может оспорить в судебном порядке.

#### **§ 4. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда**

**Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда** существуют трех видов:

правоотношение коллектива работников с работодателем, его администрацией;

правоотношение профсоюзного органа на производстве с работодателем, его администрацией;

социально-партнерские правоотношения на более высоком уровне, чем организация. Социально-партнерские правоотношения своим содержанием имеют ведение коллективных переговоров между представителями соответствующих социальных партнеров и заключение на их основе социально-партнерских соглашений соответственно на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном и ином уровнях (см. подробнее гл. 8 Учебника).

Указанные виды организационно-управленческих правоотношений направлены на улучшение условий труда, развитие производственной демократии в управлении организациями, защиту трудовых прав трудящихся и консенсус в этих вопросах представителей трудящихся с работодателями, администрацией.

Для работника все организационно-управленческие правоотношения возникают с момента вхождения его в коллектив работников и прекращаются с прекращением трудовых правоотношений. Поэтому для работника данные правоотношения производны от его трудового правоотношения.

Но коллектив работников — это группа работников. И если у одного из членов коллектива работников прекращается трудовое правоотношение, а следовательно, и другие, производные от него, правоотношения, то организационно-управленческие правоотношения от этого для остальных членов коллектива работников не прекращаются.

Эти правоотношения всегда длящиеся. У трудового коллектива они возникают, как ранее указывалось, с момента его образования и длятся до ликвидации данной организации. У профсоюзного органа правоотношения с администрацией возникают с момента избрания этого органа и продолжаются до прекращения его полномочий.

Их содержание, т. е. полномочия коллектива работников, права профсоюзного органа и обязанность администрации по их обеспечению, предусмотрены не только трудовым законодательством, но и коллективным договором, соглашениями, уставом организации.

С ликвидацией организации прекращаются правоотношения коллектива работников с администрацией и профсоюзного органа с администрацией.

**Объектом всех трех видов организационно-управленческих правоотношений** являются социально-экономические интересы, вопросы организации и оплаты труда, его охраны, т. е. материальные интересы как трудовых коллективов, так и целой отрасли или региона страны и каждого отдельного работника.

**Субъектами социально-партнерских правоотношений** являются представители соответствующих органов профсоюзов как представители работников, с одной стороны, и представители ор-

гана работодателей — с другой, а также органа исполнительной власти — с третьей. Но эти правоотношения могут быть и двусторонними (это зависит от того, как об этом договорятся представители профсоюзов и работодателей). На практике, как правило, складываются трехпартнерские правоотношения в отличие от всех других двусторонних правоотношений в сфере труда<sup>1</sup>.

Основанием для возникновения социально-партнерских правоотношений является такой юридический факт, как начало коллективных переговоров между социальными партнерами.

Содержание этих правоотношений составляют права и обязанности социальных партнеров в процессе ведения коллективных переговоров и заключения социально-партнерского соглашения, которым, в свою очередь, определяются права и обязанности каждого партнера, а также контроль за действием соглашения.

Правоотношения длятся до окончания срока действия соглашения. Эти правоотношения могут возобновиться, если кто-то из партнеров проявит инициативу по ведению новых коллективных переговоров, по заключению нового соглашения или возобновлению старого.

Началом коллективных переговоров считается момент письменного уведомления другой стороны о начале переговоров. Другая же сторона в течение семи календарных дней обязана начать переговоры. Инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению соглашения вправе выступить любая из сторон.

Трудовой кодекс предусматривает порядок ведения коллективных переговоров, разрешения разногласий, возникающих в ходе переговоров, порядок и сроки разработки и заключения соглашений, их содержание (см. гл. 8 Учебника). Установленный законом указанный порядок, права и обязанности в нем партнеров относятся к содержанию социально-партнерских правоотношений.

## **§ 5. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя**

Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве могут быть двух видов:

по ученическому договору работника для повышения его квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям;

---

<sup>1</sup> Мы не можем согласиться с утверждением М. В. Лушниковой, что в этих отношениях государство является социальным партнером, так как орган исполнительной власти это еще не государство. Вряд ли можно отождествить этот орган с государством. См.: *Лушникова М. В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений: Автореф. докт. дис. М., 1997. С. 21, 33.

по руководству обучением на производстве.

Основанием для возникновения ученического правоотношения является заключение ученического договора между работником и работодателем. Прекращается ученическое правоотношение с окончанием обучения и сдачей учеником квалификационного экзамена, после чего ученическое правоотношение трансформируется в обычное трудовое более высокой квалификации.

Содержанием ученического правоотношения являются обязанность работника-ученика овладеть в установленный в соответствии с договором срок (обычно не более шести месяцев) оговоренной специальностью, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка, и обязанность работодателя организовать его обучение (индивидуальное, бригадное или курсовое), оплачивать время обучения в установленном договором размере, соблюдать трудовое законодательство и по окончании обучения обеспечить его работой по полученной специальности. На ученика в период обучения распространяется трудовое законодательство как на работника данного производства.

Договор об ученичестве может быть заключен и с работником, намеченным к высвобождению. Тогда ученическое правоотношение возникает в дополнение к его трудовому (поскольку о высвобождении он предупреждается не менее чем за два месяца). Но оно может быть и самостоятельным, если обучение вышло за пределы предупредительного срока.

Основной рабочей функцией ученика является освоение им специальности не только теоретически, но и практически — для приобретения навыков.

**Ученическое правоотношение по повышению квалификации, переобучению, обучению смежным профессиям** непосредственно на производстве возникает у работника, имеющего трудовой договор и трудовое правоотношение, в дополнение к ним. Например, работник наряду со своей работой по специальности осваивает вторую специальность, чтобы затем совмещать эти профессии, или работник два-три месяца проходит в организованной на производстве форме повышение своей квалификации, обучаясь работе на компьютере, и т. п.

Основанием возникновения такого сопутствующего трудовому правоотношения является направление работника по соглашению с работодателем на данную форму обучения — повышение квалификации на определенный срок и заключение с ним ученического договора.

Прекращается это дополнительное правоотношение окончанием срока обучения работника. Научно-технический прогресс требует и заставляет каждого работника систематически повышать свою квалификацию. Поэтому каждые 3—5 лет у многих специа-

листов появляются дополнительные к трудовому правоотношению ученические по повышению квалификации.

**Правоотношение по руководству обучением на производстве** возникает между обучающим лицом и работодателем. Как правило, таким обучающим лицом является высококвалифицированный работник данной организации, к которому прикрепляют для обучения (индивидуально или бригаду) учеников. Поэтому для обучающего данное правоотношение возникает также как дополнительное к его трудовому правоотношению с момента такого прикрепления и оканчивается сдачей учеником (учениками) квалификационных экзаменов. Но данное правоотношение по обучению может возникнуть у обучающего лица и как разновидность трудового правоотношения, если он занят только обучением учеников.

## **§ 6. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства**

Субъектами данных правоотношений являются, с одной стороны, Федеральная инспекция труда и специализированные государственные или профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль за охраной труда, за соблюдением трудового законодательства, а с другой — должностные лица администрации, работодатели, которые обязаны обеспечить охрану труда и соблюдать трудовое законодательство.

Эти правоотношения возникают с момента начала работы организации. До того у данных органов надзора и контроля есть соответствующие правоотношения по предупредительному надзору с проектно-строительными организациями по соблюдению уже в проектах оборудования, механизмов, промышленных зданий и сооружений, а также при сдаче их в эксплуатацию правил техники безопасности и производственной санитарии. Прекращаются эти правоотношения с ликвидацией данного производства.

Содержанием названных правоотношений является обязанность органов надзора и контроля осуществлять надзор и контроль за охраной труда, соблюдением трудового законодательства и обязанность работодателей, должностных лиц администрации обеспечить условия для осуществления прав этих органов по надзору и профсоюзному контролю и нести перед ними соответствующую правовую ответственность за трудовые правонарушения, несоблюдение правил охраны труда.

Трудовая правосубъектность органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства возникает с момента их образования. Задачи, права и обязанности соответствующих органов надзора и контроля регламентируются положениями о них.

## **§ 7. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора**

Эти правоотношения возможны двух видов в зависимости от того, какая сторона нанесла вред другой стороне трудового договора:

правоотношения по ответственности работодателя за вред, причиненный работнику;

правоотношения по материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.

Субъекты данных правоотношений — стороны трудового договора, т. е. субъекты трудовых правоотношений.

Основанием возникновения правоотношений является противоправное виновное причинение ущерба другой стороне трудового договора. Прекращаются правоотношения окончанием выплаты причитающихся в соответствии с трудовым законодательством сумм в возмещение ущерба потерпевшей стороне.

Содержанием правоотношений является обязанность виновной стороны возместить причиненный ею вред другой стороне трудового договора в соответствии с законодательством.

Эти правоотношения носят охранительный характер. Они охраняют право работника на безопасные и здоровые условия труда и его право на труд, с одной стороны, и имущество работодателя от небрежного к нему отношения — с другой.

## **§ 8. Правоотношения по разрешению трудовых споров**

Правоотношения по разрешению трудовых споров — это процессуальные правоотношения охранительного характера в отличие от иных, материальных. Но в них применяются для решения спора нормы материального трудового права. Между их субъектами (с одной стороны, юрисдикционные органы, разрешающие трудовые споры, а с другой — каждый участник спора) возникает процессуальная связь, т. е. по процессу разрешения индивидуального или коллективного трудового спора. При обращении с трудовым спором в соответствующий юрисдикционный орган (КТС, суд, вышестоящий орган, примирительную комиссию, к посреднику, трудовой арбитраж) у этого органа возникают процессуальные правоотношения с каждой из спорящих сторон, а также с другими возможными участниками разрешения трудового спора (свидетелями, экспертами и др.).

Основанием возникновения названных правоотношений является поступившее в данный орган заявление о разрешении трудового спора. Прекращаются процессуальные правоотношения вынесением юрисдикционным органом решения по трудовому спору.

Содержание правоотношений по разрешению трудовых споров определяется трудовым законодательством, а при рассмотрении спора в суде — еще и гражданским процессуальным законодательством. При рассмотрении спора вышестоящим органом возникают административно-процессуальные правоотношения. Следовательно, правоотношения по рассмотрению трудовых споров в зависимости от того, нормами какой отрасли права регулируются данные процессуальные отношения, возможны трех видов:

трудовые процессуальные правоотношения — в КТС, примирительной комиссии, с посредником, в трудовом арбитраже;

гражданские процессуальные правоотношения — в суде;

административно-процессуальные правоотношения — в вышестоящем органе.

Все они представляют процесс разрешения спора в его динамике. Сам процесс — особая форма применения норм трудового права уполномоченным на то юрисдикционным органом, когда он может к обязанному субъекту, нарушившему свою трудовую обязанность и права другого субъекта трудового права, применить принудительную силу государства для выполнения этой обязанности.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Какова система правоотношений в трудовом праве?
2. Что следует понимать под трудовым правоотношением?
3. Кто является субъектами трудового правоотношения?
4. Каково содержание трудового правоотношения?
5. С какими юридическими фактами связывается возникновение, изменение и прекращение трудового правоотношения?
6. Кто выступает субъектами организационно-управленческих правоотношений, какие виды правоотношений относятся к ним и каково их содержание?
7. Дайте характеристику правоотношениям по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.
8. Что собой представляют правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора?
9. Раскройте содержание правоотношений по разрешению трудовых споров.



### СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

#### § 1. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы

Коллективные договоры и социально-партнерские соглашения в западных промышленно более развитых странах стали заключаться в середине XIX в., когда обе стороны социально-трудовых отношений в ходе антагонистической борьбы труда и капитала начали достигать определенного общего решения, закрепляемого в коллективном договоре или соглашении. Но их правовое регулирование, в том числе международно-правовыми актами МОТ, по существу, началось лишь в первой половине XX в.

В России коллективные договоры появились в самом начале XX в., но правовое урегулирование впервые получили лишь в Кодексе законов о труде 1918 года и Положении о порядке утверждения коллективных договоров 1918 года.

Социальное партнерство в западных промышленно развитых странах сопровождает появление промышленной (производственной) демократии, когда «дикий» капитализм XIX в., о котором писал К. Маркс, сменяется в результате борьбы рабочего класса за свои права более гибким, делающим уступки этой борьбе, приспособляясь к ней, а отношения характеризуются достаточно высоким уровнем жизни, социальной защищенности трудящихся (например, страны Скандинавского полуострова), хотя в ряде стран сохранились старые отношения.

Социальное партнерство сглаживает антагонизм труда и капитала, является компромиссом (консенсусом) их интересов, т. е. оно означает переход «от конфликтного соперничества к конфликтному сотрудничеству»<sup>1</sup>.

В России социальное партнерство на более высоком уровне, чем организация, стало впервые регулироваться правом с 1992 года. Основным нормативным актом стал Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. в ред. Федерального закона от 24 ноября 1995 г. с изменениями и дополнениями от 1 мая 1999 г.<sup>2</sup>, который по-новому урегулировал порядок заключения коллективных договоров. В нем впервые в российском законодательстве употребляются термины «социальное партнерство» и «коллективные переговоры», хотя в мире они появились еще в период Первой мировой войны

<sup>1</sup> См.: Россия и социальное партнерство. М., 1993.

<sup>2</sup> Ведомости РФ. 1992. № 17. Ст. 890; СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4558; 1999. № 18. Ст. 2219.

1914—1918 гг., а в международных актах МОТ закреплены после Второй мировой войны.

Конвенция Международной организации труда № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.)<sup>1</sup> не только защищает права профсоюзов, но в ст. 4 предусматривает принятие страной мер в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между предпринимателями (т. е. работодателями) или их организациями, с одной стороны, и организациями трудящихся — с другой, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Следует отметить, что взгляды юристов Запада на роль социального партнерства неодинаковы. Исследователи в области социального партнерства в нашей стране тоже оценивают его по-разному. Так, Г. Н. Семигин считает его результатом классовой борьбы, согласования противоречий труда и капитала<sup>2</sup>. М. В. Лушникова определяет его как механизм социального сотрудничества труда и капитала<sup>3</sup>. Однако роль социального партнерства у нас становится способом решения социально-трудовых проблем на различных уровнях.

До принятия Закона РФ 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях» этот термин был использован в ныне утратившем силу Указе Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. Указ в целях создания системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений ввел в практику ежегодное заключение генеральных и отраслевых соглашений между тремя социальными партнерами: соответствующими объединениями профсоюзов, работодателей и органами исполнительной власти.

Но более подробно социально-партнерские отношения по заключению соглашений и уже на пяти уровнях урегулировал Закон «О коллективных договорах и соглашениях».

**Значение этого Закона РФ** в том, что он:

впервые в истории трудового права России урегулировал порядок ведения коллективных переговоров и социально-партнерские отношения на более высоких, чем производство, пяти уровнях;

установил правовые основы и принципы разработки, заключения и действия коллективных договоров и соглашений;

---

<sup>1</sup> См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда с 1967 г. Женева, 1983.

<sup>2</sup> См.: Семигин Г. Н. Социальное партнерство в современном мире. М., 1996. С. 18.

<sup>3</sup> См.: Лушникова М. В. Указ. соч. С. 5.

расширил коллективно-договорное и социально-партнерско-договорное регулирование условий труда и социально-экономических вопросов труда и быта трудящихся;

дал легальные понятия коллективного договора и социально-партнерского соглашения, установил виды и содержание таких соглашений и их социальные гарантии;

установил соотношение трудового законодательства, социально-партнерских соглашений, коллективных и трудовых договоров;

по-новому закрепил, где и как заключаются коллективные договоры, расширив их сферу и предоставив право трудовому коллективу самому решать — заключать или нет коллективный договор<sup>1</sup>;

предусмотрел порядок разрешения разногласий, возможных в ходе коллективных переговоров;

установил ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах и за невыполнение коллективных договоров и соглашений.

Таким образом, этот Закон впервые ввел в предмет трудового права коллективные переговоры и социально-партнерские отношения и подробно их урегулировал. С учетом новых социально-экономических условий он также урегулировал коллективный договор.

Организации имеют право самостоятельно по коллективному договору устанавливать для своих работников дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день и иные льготы, а также поощрять работников тех организаций, которые обслуживают трудовой коллектив, но не входят в состав организации. Все это может быть закреплено в коллективном договоре или специальном соглашении.

Коллектив организации независимо от ее организационно-правовой формы решает вопрос о необходимости заключения с работодателем коллективного договора, рассматривает и утверждает его проект. Данное положение детализировано в Законе «О коллективных договорах и соглашениях».

Следует отметить, что положения указанного Закона действуют в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г., который дал новую редакцию Закона РФ 1992 года, не предусматривал понятие «социальное партнерство», его систему и органы. Трудовой кодекс вобрал в разд. II «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23–55) основные положения Федерального закона, несколько усовершенствовав отдельные из них, дал понятие данного института трудового права и поставил его даже впереди

---

<sup>1</sup> К сожалению, последнее привело к тому, что на большинстве производств коллективные договоры под напором работодателей перестали заключать.

норм о трудовом договоре, что мы, как ранее указывалось, считаем не очень последовательным, так как для работника все эти партнерские отношения возникают лишь при наличии у него трудового договора, т. е. когда он стал уже работником, а не до того. Ст. 23 ТК определяет **социальное партнерство** как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Такое понятие «социальное партнерство» основано на принципе трипартизма (трехсторонности), что соответствует международно-правовому регулированию труда.

Но с точки зрения направленности социального партнерства следовало бы его понятие дополнить словами: «интересы государства, общества», так как они тоже заинтересованы в стабильном экономическом и социальном развитии. Согласованные интересы работников и работодателей не должны противоречить трудовому законодательству. Социальное партнерство расширяет метод договорного диспозитивного регулирования труда, сочетая его с законодательным.

Следует иметь в виду, что органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей, уполномоченных на представительство законодательством или работодателями, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии со ст. 25 ТК сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

**Систему социального партнерства** составляют пять следующих уровней (ст. 26 Кодекса):

- федеральный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда;

- региональный уровень, устанавливающий такие основы в субъекте Российской Федерации;

- отраслевой, устанавливающий эти основы в отрасли (отраслях);

- территориальный уровень, устанавливающий эти основы в муниципальном образовании (города, района и т. д.);

- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

**Формами социального партнерства** являются следующие (ст. 27 ТК):

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;

взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования труда, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

участие работников, их представителей в управлении организацией. Таким образом законодатель производственную демократию отнес к одной из форм социального партнерства, поскольку считал ее действенной, лишь если есть соглашение с работодателем о ней, что, думается, не бесспорно;

участие представителей работников и работодателей в судебном разрешении трудовых споров.

## **§ 2. Основные принципы социального партнерства**

Трудовой кодекс закрепил в ст. 24 основные принципы социального партнерства. Они являются внутриотраслевыми, так как свойственны институту социального партнерства. Всего их 12.

**1. Равноправие сторон.** Любая из сторон может равно проявить инициативу по ведению коллективных переговоров и заключению соглашений. При этом представители сторон имеют равноправное положение как в ходе переговоров, так и при принятии решения по коллективному договору или соглашению. Такие решения принимаются по соглашению представителей сторон, и каждая сторона имеет равное количество голосов при этом.

**2. Уважение и учет интересов сторон.** Для сторон социального партнерства уважение и учет интересов являются основой успеха в достижении согласия по обсуждаемым вопросам, в обеспечении полной реализации всех достигнутых договоренностей.

**3. Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях.** К сожалению, не везде и нечасто сами стороны в полной мере заинтересованы участвовать в договорных отношениях. Мы знаем, что чаще всего от коллективных переговоров, заключения коллективных договоров и соглашений отказывается работодатель. Однако именно взаимная заинтересованность сторон позволяет сторонам достичь намеченных планов.

**4. Содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.** Это является одним из принципов и условий более широкого использования социально-партнерских отношений для решения таких задач, как подъем производства и улучшение благосостояния граждан. В социальном партнерстве демократия позволяет каждой стороне наиболее полно проявить инициативу, уточнить более четко свою позицию.

**5. Соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов.** Все стороны переговоров,

коллективных договоров и соглашений должны соблюдать нормы и правила ведения коллективных переговоров, консультаций, определения содержания коллективных договоров и соглашений. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, являются недействительными. Следовательно, они должны расширять социальные гарантии, которые установлены законодательством.

**6. Полномочность представителей сторон.** Все представители сторон должны иметь письменные документы, подтверждающие, что они уполномочены соответствующей стороной вести коллективные переговоры и подписывать соглашения и коллективные договоры. Не допускается ведение переговоров от имени работников органами или организациями, созданными или финансируемыми работодателем, органом исполнительной власти, даже если они и названы профсоюзами.

**7. Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда.** Это значит, что содержание и структуру коллективного договора и соглашения определяют сами стороны. Любая из сторон либо их представители могут ставить вопрос о включении в коллективный договор, соглашение условий, которые должны быть свободно обсуждены всеми сторонами (их представителями), приняты или отвергнуты. Закон запрещает всякое вмешательство, способное ограничить права работников и представителей или воспрепятствовать их осуществлению со стороны органов власти, управления, и др.

**8. Добровольность принятия сторонами на себя обязательств.** Каждая сторона добровольно, а не под каким-либо давлением извне принимает на себя обязательства по коллективному договору или соглашению, т. е. стороны договариваются путем консенсуса о принятии обязательств.

**9. Реальность обеспечения принимаемых на себя обязательств.** Этот принцип играет большую роль в эффективности действия коллективного договора и соглашения. Например, невыполнение обязательств работодателем или Правительством по социально-партнерскому соглашению в связи с тем, что, беря его, не учтена обстановка в народном хозяйстве или его отрасли, чревато социальной напряженностью, что противоречит целям соглашения, направленного на обеспечение социального мира на производстве. Поэтому принятые по договору, соглашению обязательства не должны быть пустыми обещаниями, их выполнение должно реально обеспечиваться. За невыполнение обязательств виновный наказывается по закону.

**10. Обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений.** Несоблюдение этого принципа лишает смысла положения, включаемые в коллективный договор, соглашение. В со-

ответствии со ст. 40 и 45 ТК коллективные договоры и соглашения представляют собой правовые акты, которые входят в систему актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Следовательно, они обладают юридической силой, обязательны к исполнению. За неисполнение коллективного договора и соглашения предусмотрена юридическая ответственность.

**11. Контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений.** Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении такого контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

**12. Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.** Действующее законодательство предусматривает ответственность сторон и их представителей за неисполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, а также нарушение нормативных правовых актов, регламентирующих коллективно-договорную работу. Такая ответственность предусмотрена гл. 9 ТК и ст. 5.28–5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

### **§ 3. Представители работников и работодателей как социальных партнеров. Органы социального партнерства**

Глава 4 Трудового кодекса (ст. 29–34) закрепила представительство работников и работодателей как социальных партнеров. Представителями работников в социальном партнерстве являются профсоюзы, их организации, объединения, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Кодексом (ст. 29 ТК).

Интересы работников организации в социальном партнерстве, в реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров представляют первичная профсоюзная организация или иные избираемые работниками представители.

И хотя в ст. 31 ТК указано, что при отсутствии профкома, или объединении профкомом менее половины работников организации работники могут поручить иному представителю представлять их интересы, однако ни в ст. 29 ни в ст. 31 Кодекса ничего не говорится о трудовых коллективах. В то же время, когда говорится об общем собрании работников организации, то имеется в виду, например, его правомочность: половина или  $\frac{2}{3}$  по отношению ко всему трудовому коллективу организации, так

что не будем «сбрасывать» совсем трудовой коллектив в социальном партнерстве, ибо это шаг назад, а не вперед. Развитые западные страны все больше, развивая ныне производственную демократию, учитывают в ней и роль трудовых коллективов, что отмечается российскими политологами.

В то же время они отмечают и следующие направления развития экономики развитых западных стран, которые, с нашей точки зрения, не способствуют развитию социального партнерства в сфере труда. «Распространение информационной и коммуникационной технологий возвестило приход нового — постиндустриального общества», — отмечают они, а также указывают, что глобализация как важнейший процесс мирового развития, т. е. нарастающая взаимосвязь и взаимозависимость экономики разных государств и интернационализация мировой экономики и слияние капитала идет параллельно с чрезвычайно широким распространением высоких технологий, и что в последние десятилетия для всех промышленно развитых стран стала характерной тенденция к распространению двух гибких форм занятости: работа с неполным рабочим временем и временная занятость.

Глобализация и технологическая революция в развитых странах Запада влияют непосредственно на сокращение рабочей силы в обрабатывающей промышленности и ее рост в сфере услуг. Они пишат, что в экономической области предвидится сохранение капиталистического способа производства и производственного уклада, основанного на принципах тейлоризма и фордизма, массовая ликвидация рабочих мест и деквалификация рабочей силы, а на предприятиях — более изощренный и жесткий контроль предпринимателей над наемными работниками<sup>1</sup>.

Думается, такой прогноз российских политологов, если он сбудется, не может способствовать развитию социального партнерства, поскольку отношения труда и капитала еще более станут антагонистическими. Будем надеяться, что в России этого не произойдет. Часть 3 ст. 29 ТК предусматривает, что интересы работников в коллективных переговорах о заключении и изменении соглашений и в коллективных спорах об этом, а также в контроле за их выполнением и при формировании и деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие органы профсоюзов.

Работники, не являющиеся членами профсоюзов, имеют право уполномочить профсоюзный орган организации представлять и их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Работодатель обязан создавать условия для деятельности представителей работников.

---

<sup>1</sup> См.: Демократия на производстве. Практика передовых стран Запада. М., Наука, 2001.



Представителями работодателя в социальном партнерстве согласно ст. 33 ТК являются: руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Кодексом, трудовым законодательством, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При коллективных переговорах, заключении соглашений и трудовых спорах о них интересы работодателей представляют соответствующие (по уровню соглашений) объединения работодателей.

Объединение работодателей — некоммерческая организация, на добровольной основе объединяющая работодателей для представительства их интересов и защиты своих членов в социальном партнерстве с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Следовательно, объединение работодателей — это форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

В Российской Федерации правовое положение объединений работодателей определяется Конституцией РФ, международными договорами РФ и Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей»<sup>1</sup> и иными федеральными законами.

Представлять работодателей — государственные и муниципальные организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления соответственно.

Органами социального партнерства являются создаваемые партнерами комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на всех их пяти уровнях, составляющих систему этого партнерства.

На федеральном уровне образуется постоянная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в Российской Федерации. Ее правовой статус определен Федеральным законом от 1 мая 1999 г. «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»<sup>2</sup>.

Она состоит из представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации. Каждая из указанных трех сторон Комиссии определяет своих представителей самостоятельно, и каждое объединение выделяет в Комиссию по одному представителю. Представители Правительства Российской Федерации в Комиссии утверждаются постановлением Правительства. Все представители сторон являются членами этой Комиссии. Но количество их от каждой стороны не должно превышать 30 человек.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Указанный Федеральный закон предусмотрел цели и принципы деятельности Комиссии.

В субъектах Российской Федерации могут быть образованы трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на территории данного субъекта (региона). Их деятельность регулируется законом субъекта Федерации.

На территориальном уровне могут образоваться такие трехсторонние комиссии. Их деятельность регулируется положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

Отраслевые комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта Российской Федерации.

На уровне организации комиссия создается для ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора.

Если во всех указанных комиссиях возникают споры, то они решаются в порядке, предусмотренном для коллективных споров, для чего составляется по спорным вопросам протокол разногласий комиссии. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны комиссии.

#### **§ 4. Коллективные переговоры**

Коллективные переговоры между социальными партнерами появились в развитом капиталистическом обществе с целью сглаживания, согласованности противоположных интересов труда и капитала, создания между ними социального мира. В коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений, улучшающих в определенной степени условия труда, заинтересованы как работники, так и работодатели.

Под напором рабочего движения во многих странах Запада после Второй мировой войны в законодательстве закрепляется право работников на соучастие в управлении производством, создаются рабочие советы и практикуется участие представителей работников в советах акционерных предприятий. В Конвенции МОТ № 98 «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 года<sup>1</sup> оговорено, что ее действие не распространяется на государственных служащих и она никоим образом не может истолковываться как наносящая ущерб их правам и положению. Трудовые отношения государственных служащих, в том числе и по вопросам ведения переговоров об условиях их занято-

---

<sup>1</sup> Резюме международных трудовых норм // Международное бюро труда. Женева, 1988. С. 6.

сти, регулируются Конвенцией МОТ № 151 «Трудовые отношения на государственной службе» 1978 года.<sup>1</sup>

В 1981 году МОТ приняла Конвенцию № 154 «О содействии коллективным переговорам» и одноименную Рекомендацию № 163, дополнившую указанную Конвенцию.

Коллективные переговоры способствуют согласованности противоположных интересов работников и работодателей. И Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в ст. 1 «устанавливает правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений **в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей**» (выделено авторами).

Глава 6 Трудового кодекса посвящена коллективным переговорам, их началу, срокам, порядку ведения и другим вопросам (ст. 36–39). Инициатором переговоров вправе выступить любая сторона, сделав письменное уведомление об этом другой стороне. Получив его, другая сторона в семидневный срок обязана начать переговоры.

Право ведения коллективных переговоров от имени работников предоставляется профсоюзам в лице их соответствующих органов, иным уполномоченным работниками их представительным органам. При наличии на любом уровне нескольких профсоюзов каждый из них имеет право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов профсоюза или представляемых им работников. Но пока, как ранее указывалось, не привилась провозглашенная множественность профсоюзов на производстве, а есть один профсоюзный орган. Более высокий, чем предприятие, уровень могут иметь и несколько представительных органов работников. И в трехстороннюю комиссию по ведению переговоров и подготовки проекта коллективного договора выделяются представители от каждого профсоюза с учетом его численности.

Установлен несколько иной порядок начала переговоров по окончании сроков действия коллективного договора и соглашения. Так, в сроки, определенные договором или соглашением, или в течение трех месяцев до окончания их срока действия любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.

Приоритет в определении предмета коллективных переговоров предоставляется представителям работников, а другие партнеры обязаны вести по этому вопросу переговоры.

**Порядок ведения переговоров** ст. 37 ТК определен достаточно подробно. Для их ведения и подготовки проекта коллективного договора или соглашения стороны на равноправной основе (т. е. в равном числе представителей, с равным числом голосов

---

<sup>1</sup> Там же. С. 9.

и равными правами при решении вопросов) образуют комиссию из своих представителей на паритетных правах. Решением сторон определяются ее состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров. Последние два вопроса определяет уже сама комиссия. Все участники переговоров, включая экспертов, должны соблюдать государственную и коммерческую тайну. Перечни государственных тайн определяются законодательством, а коммерческих — руководителем предприятия.

Труд экспертов и специалистов оплачивает сторона, пригласившая их в договорном порядке.

При ведении переговоров несколькими профсоюзами одновременно их решениями создается для коллективных переговоров и выработки проектов коллективного договора, соглашения единый представительный орган работников. Переговоры завершаются созданием проекта коллективного договора или соглашения. Если в ходе переговоров стороны не пришли к согласию, то **составляется протокол разногласий**, в который вносятся предложения сторон для устранения причин этих разногласий и указывается срок возобновления переговоров. После этого в течение трех дней формируется сторонами из своего состава **рабочая комиссия**, которой и передается протокол разногласий **для решения спора**. Для его урегулирования используются примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров (см. гл. 16 Учебника). Этой комиссии может быть поручен и контроль за выполнением договора, соглашения.

В процессе коллективных переговоров профсоюзы могут проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации в нерабочее время и без нарушения деятельности производства. И это может делать лишь одна сторона участников переговоров — работники.

**Участники коллективных переговоров** имеют следующие дополнительные **гарантии** (ст. 39 ТК):

1) они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев в течение года;

2) оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением;

3) все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором, соглашением;

4) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены

на другую работу или уволены по инициативе работодателя без вины работника.

**Соотношение коллективных договоров и социально-партнерских соглашений** таково, что если в них по одному и тому же вопросу будут приняты различные условия, то действуют условия коллективного договора (как более близкого к работникам акта), учитывающего специфику данного производства.

Нормы соглашений обязательны для администрации (работодателей) в пределах сферы соглашения (отрасли, региона, субъекта Российской Федерации, Федерации).

Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями.

Условия соглашений и коллективного договора, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, являются недействительными.

Не допускается ведение коллективных переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателей.

Моментом окончания коллективных переговоров является момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий, возникших при переговорах.

## **§ 5. Коллективный договор**

Глава 7 ТК предусматривает нормы о коллективных договорах (ст. 40—44) и соглашениях (ст. 45—51).

**Коллективный договор** — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками организации, филиала, представительства и работодателем в лице их представителей.

Уровень активности трудового коллектива в разработке, обсуждении и выполнении коллективного договора влияет и на его эффективность в решении вопросов труда, быта, социального развития трудового коллектива.

В Рекомендации МОТ № 92 «О коллективных договорах» отмечено, что принимаемые социальными партнерами соглашения должны отвечать «местным условиям системы для выработки, заключения, пересмотра и возобновления коллективных договоров». А в Рекомендации МОТ № 94 (1952 г.) «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» МОТ рекомендует в производственных коллективах принимать надлежащие меры по содействию консультациям и сотрудничеству между социальными партнерами по вопросам, представляющим для них общий интерес.

Коллективные договоры впервые появились в Англии, где также впервые возникли и профсоюзы, в конце XVIII в., — в стране с

наиболее тогда развитой промышленностью. Коллективные договоры во многих странах Запада с самого их появления и поныне остаются основным регулятором условий труда. На каждом этапе исторического развития они отражают соотношение результатов борьбы труда и капитала. Чем активнее профсоюзы борются за лучшие условия труда и быта трудящихся, тем больший результат этого закрепляется в коллективных договорах.

Подобный акт в России впервые был заключен в 1904 году в результате стачки нефтяников на бакинских промыслах.

В СССР коллективные договоры заключались на всех предприятиях (государственных и существовавших до 1925 года частных) с 1918 по 1932 г. Они регулировали в основном оплату труда. С введением в 1932 году централизованной тарифной системы оплаты труда коллективные договоры потеряли свое значение как регуляторы оплаты труда, поэтому постепенно перестали заключаться и к началу Великой Отечественной войны уже не заключались. Практика заключения коллективных договоров возобновилась в 1947 году.

Коллективный договор ныне является важнейшим правовым актом, приспособленным к конкретным условиям данного производства и трудовому коллективу. Он имеет смешанную юридическую природу как правовой акт, устанавливающий согласие работодателя (администрации) и работников (трудового коллектива), — социальных партнеров на конкретном производстве, закрепляющий локальные нормы, повышающие социальные гарантии. Следовательно, коллективный договор — это не только правовой акт, но и акт социального партнерства на уровне организации между работниками и работодателем. Он является также морально-политическим актом, так как определяет условия поведения сторон морально-политического свойства (например, привлекать трудящихся к большему участию в управлении организацией, развивать производственную демократию или, например, не бастовать во время действия коллективного договора, если все его условия выполняются и это оговорено в его содержании).

В литературе отмечается, что коллективный договор, исторически возникнув ранее соглашений, в современной российской системе социального партнерства как двусторонний акт занимает подчиненное положение, так как определяющими ныне являются трехстороннее сотрудничество и социально-партнерские соглашения<sup>1</sup>.

В литературе верно подчеркивается пассивность работодателя в коллективно-договорной кампании и объясняет это тем, что она «обусловлена обязывающим характером данной сделки, права по которой приобретает только одна сторона — работники»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> См.: Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. М., Вердикт, 2001. С. 92.

<sup>2</sup> Там же. С. 99.

Что касается последнего утверждения, то это не совсем так, поскольку и работники в лице своего представителя — профкома берут на себя по коллективному договору ряд обязательств, но верно, что материального характера обязательства лежат в основном на работодателе.

Решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации, т. е. трудового коллектива.

**Сторонами коллективного договора** являются работники организации (т. е. трудовой коллектив) в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим правомочным в соответствии с уставом организации, иным правовым актом лицом.

Коллективный договор — двусторонний акт. Одной его стороной является коллектив работников в лице одного или нескольких профсоюзов, если на данном производстве действует не один профсоюз. Когда со стороны работников выступает одновременно несколько профсоюзов, то ими в течение пяти календарных дней формируется объединенный представительный орган для переговоров, разработки единого проекта и заключения коллективного договора. Единый проект обсуждается в подразделениях организации, дорабатывается с учетом их замечаний, а затем утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Стороной договора является трудовой коллектив. Он подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа работников.

Если согласия в объединенном представительном органе не достигнуто или такой орган не создан, то общее собрание (конференция) трудового коллектива принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает профсоюзу, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор от имени трудового коллектива с работодателем.

Таким образом, и в этом случае стороной коллективного договора является весь трудовой коллектив организации, за ним последнее слово. Его собрание (конференция) может принять коллективный договор, даже если представители одного из профсоюзов (если их два, три) не согласны с ним. Закон дал право трудовому коллективу решать вопрос об окончательном принятии одного из представленных проектов договора.

Профсоюз вправе также самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых им работников или предлагать и заключать приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы

представляемых работников по профессиональному признаку. Такое приложение является неотъемлемой частью договора и имеет равную с ним юридическую силу.

В этом случае стороной коллективного договора также выступает весь трудовой коллектив организации, но представленный другим профсоюзом по указанному приложению к нему.

Например, на машиностроительном заводе есть литейное подразделение, работников которого объединяет другой профсоюз — металлургов, а не машиностроителей. И этот профсоюз металлургов заключает приложение к единому коллективному договору, проект которого представил профсоюз машиностроителей, т.е. его профсоюзный орган. Но профсоюзный орган металлургов мог сам заключить с работодателем отдельно второй коллективный договор от имени работников литейного подразделения организации. И его содержание определяло бы права лишь членов этого профсоюза работников литейного производства.

Второй стороной коллективного договора является работодатель (независимо от формы собственности, ведомственной принадлежности данного производства и численности в нем работников) непосредственно или уполномоченный по уставу организации представитель (директор, управляющий) со своей администрацией (каждое должностное лицо администрации несет по коллективному договору ответственность в пределах своей сферы деятельности). При заключении коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации представителем работодателя является руководитель данного подразделения, уполномоченный на это работодателем.

При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При пересмотре коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и других условий, предусмотренных прежним коллективным договором. Федеральный закон «О приватизации государственного имущества и об основах приватизации муниципального имущества в Российской Федерации» от 21 июля 1997 г. (с изменениями от 23 июня 1999 г.)<sup>1</sup> предусматривает, что необоснованный отказ в заключении коллективного договора с трудовым коллективом приватизированного предприятия или невыполнение требования о социальных гарантиях его работников может повлечь наложение штрафа на виновное должностное лицо в размере от 10- до 100-кратного минимального размера

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3595; 1999. № 26. Ст. 3173.



оплаты труда. Но штраф не освобождает его от выполнения соответствующих обязанностей.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

От сторон коллективного договора надо отличать субъектов-исполнителей, указанных в коллективном договоре как ответственных за выполнение конкретного обязательства по данному договору. Например, в договоре указано обязательство работодателя провести капитальный ремонт цеха № 1, ответственный за него — главный механик. Последний и будет субъектом-исполнителем. Таких лиц в договоре может быть указано несколько, но каждое из них — по кругу его служебных обязанностей.

Следовательно, в коллективном договоре есть следующие обязанные по нему субъекты:

- 1) работодатель как собственник производства и сторона договора;
- 2) представитель работодателя — администрация во главе с директором, управляющим, руководителем;
- 3) трудовой коллектив работников организации как сторона договора;
- 4) профсоюзный орган как представитель трудового коллектива работников;
- 5) субъекты-исполнители по отдельным обязательствам.

Содержание и структуру коллективного договора определяют его стороны.

**Содержание коллективного договора** составляют все условия, о которых стороны договорились при его заключении. Эти условия определяют права и обязанности сторон и ответственность за их нарушение. С 1987 года содержание коллективного договора стали определять сами стороны при переговорах. Раньше оно устанавливалось главным образом ежегодными централизованными указаниями относительно того, что включать в коллективные договоры.

Статья 41 ТК и Закон «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 13) дают лишь примерный перечень вопросов, по которым в договор могут включаться взаимные обязательства сторон. Этот перечень носит рекомендательный характер. В нем вопросы разбиты по институтам трудового права:

- 1) по оплате труда — форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, выплата пособий, компенсаций и доплат; механизм регулирования оплаты с учетом роста цен, инфляции, выполнения показателей, установленных коллективным договором;
- 2) по обеспечению занятости — занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- 3) по рабочему времени и времени отдыха, отпускам, их продолжительности;

- 4) по охране труда — улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и несовершеннолетних (до 18 лет);
- 5) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- 6) добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование, оздоровление и отдых работников и членов их семьи;
- 7) соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья;
- 8) льготы для работников, совмещающих работу с обучением;
- 9) контроль за выполнением коллективного договора, социальное партнерство, ответственность его сторон, обеспечение гарантий деятельности профсоюзов, представителей работников и по другим вопросам.

В коллективный договор может быть включено и обязательство об отказе от забастовок по условиям, включенным в данный договор, если эти условия полно и своевременно выполняются.

В данном перечне рекомендуемых вопросов отсутствуют вопросы, касающиеся производственной демократии, участия трудового коллектива в управлении предприятием. Но Закон не запрещает включать эти вопросы в коллективный договор. Это решают представители сторон при переговорах и трудовой коллектив при обсуждении и утверждении коллективного договора.

Закон предоставляет право самим сторонам определять содержание и структуру коллективного договора. Рекомендуемый перечень вопросов — лишь известный ориентир для них. Стороны могут включить в коллективный договор определенные дополнительные к трудовому законодательству льготы для работников организации по отпускам, по сокращенному рабочему времени, по дополнительным вознаграждениям и т. д. Например, производственные надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию (за счет организации), дополнительные льготы женщинам-матерям, семьям, имеющим детей, компенсацию проезда на работу и иные дополнительные льготы. Такие условия-льготы относятся к локальным нормам трудового права и представляют нормативные условия коллективного договора в отличие от обязательных.

В коллективный договор включаются и те положения нормативного характера, которые трудовое законодательство прямо предписывает закреплять в этом договоре. Так, ст. 135 ТК предписывает фиксировать в коллективном договоре вид системы оплаты труда (сдельная, повременная и т. д.), размеры тарифных ставок рабочих, премий и иных поощрительных выплат. Это тоже будут нормативные условия коллективного договора, как и положения о премиальной системе оплаты труда по итогам года и другие, прилагаемые к коллективному договору.

Таким образом, все условия коллективного договора по их характеру могут быть классифицированы на три вида.

1. **Нормативные условия**, т. е. локальные нормы трудового права, предоставляющие дополнительные льготы, преимущества или устанавливающие виды и размеры оплаты труда, дополнительные отпуска и т. д. Эти условия применяются каждый раз к работникам, имеющим по договору право на них, и действуют весь период существования коллективного договора. С расширением ныне договорных начал регулирования труда нормативные условия коллективного договора все более расширяются.

2. **Обязательственные условия**, т. е. конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов — исполнителей, отвечающих за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения, а затем погашаются выполнением. Например, администрация обязалась провести в трех горячих цехах дополнительную вентиляцию. Сделано это было в первый же месяц действия договора, следовательно, в дальнейшем данное условие уже не действует, хотя срок выполнения, указанный в договоре, значился в течение трех месяцев. Большая часть обязательственных условий в коллективном договоре, как правило, направлена на улучшение охраны труда и бытового обслуживания работников.

3. **Организационные условия**. Это условия о сроках действия договора, контроля за его выполнением, о порядке изменения и пересмотра, а также об ответственности за нарушение условий договора.

Все условия коллективного договора могут лишь улучшать по сравнению с законодательством условия труда работников. Условия, ухудшающие их, считаются недействительными. В структуре коллективного договора, как правило, выделяются и специальные разделы об улучшении условий труда и быта женщин, инвалидов, пенсионеров, несовершеннолетних.

**Неразрывной частью коллективного договора являются его приложения.** Ими могут быть премиальные положения, списки работников, занятых на участках с вредными и тяжелыми условиями труда на данном предприятии, с указанием продолжительности их сокращенного рабочего времени, дополнительных отпусков и надбавок к тарифным ставкам за вредность условий труда, списки работников с ненормированным рабочим днем с указанием дополнительного за такой режим отпуска, смета расходования фонда социального развития трудового коллектива и другие приложения. На больших предприятиях они иногда строятся по цехам и представляют целые книги. Эти приложения являются частью коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

После подписания коллективный договор размножается и доводится до каждого работника (обычно без приложений). Сове-

менный коллективный договор является, с одной стороны, актом непосредственного участия трудовых коллективов в правовом регулировании труда работников данного производства, в создании локальных норм трудового права, а с другой — актом участия работников, их трудового коллектива в управлении предприятием, поскольку может развивать производственную демократию, участие работников в местном правотворчестве. В нем соединяются и отражаются интересы работников и работодателей, поскольку коллективный договор представляет консенсус интересов социальных партнеров на производстве. В этом заключается правовая, экономико-социальная и политическая роль коллективного договора. Его значение в современный период возрастает. Коллективный договор может восполнять своими локальными нормами пробелы в трудовом законодательстве, повышать гарантии трудовых прав работников, улучшать охрану труда и социально-бытовые условия, нацеливать на уважение и развитие трудовых традиций данной организации, поощрять неработающих уже ветеранов труда, улучшать медицинское и культурно-спортивное обслуживание работников и неработающих ветеранов труда и их семей.

Коллективный договор выступает как средство воспитания дисциплины труда, добросовестного отношения к труду, предусматривая меры материального и морального поощрения высококачественного труда и меры воздействия на недисциплинированных работников и нарушителей коллективного договора. Производственное, народно-хозяйственное значение коллективного договора в том, что он направлен на совершенствование производства, организации труда, на улучшение качества продукции, повышение производительности труда. Таким образом, коллективный договор имеет правовое, социально-экономическое, политическое, народно-хозяйственное (производственное) и воспитательное значение. Все эти аспекты значения, роли коллективного договора выступают в тесной взаимосвязи в едином данном правовом акте.

**Порядок заключения коллективного договора.** Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии для коллективных переговоров определяются сторонами и оформляются приказом по предприятию и постановлением профсоюзного органа.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзам возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для собраний, конференций, места для размещения стендов.

Проект коллективного договора обсуждается по подразделениям, затем, после учета их замечаний, доработанный проект обсуждается и принимается общим собранием (конференцией) тру-

дового коллектива. Он не должен приниматься по цехам, подразделениям. Они лишь обсуждают его, делая свои замечания, а принимает, утверждает договор общее собрание трудового коллектива (на крупных предприятиях — конференция). Это собрание (конференция) решает, в какой форме голосовать за него — тайно или открыто. После утверждения договора общим собранием (конференцией) он подписывается представителями сторон. Затем подписанный сторонами договор, со всеми его приложениями (и с протоколом разногласий сторон по некоторым вопросам, если они есть) направляется работодателем в соответствующий территориальный орган Министерства труда и социального развития РФ для уведомительной регистрации. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами или со дня, указанного в договоре, и действует в течение всего его срока. **Коллективный договор заключается на срок не более трех лет** (как указали стороны в договоре). По истечении установленного срока его действия он продолжает действовать до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий. Свое действие договор сохраняет и в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией или расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

Если организация реорганизуется, коллективный договор действует на период реорганизации, а затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

В течение срока действия договора все его изменения, дополнения производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для заключения коллективного договора, с утверждения общего собрания (конференции) коллектива. Закон установил определенные гарантии для трудового коллектива при ликвидации организации, предусмотрев (ст. 43 ТК), что коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации до расчетов с бюджетом, банками и другими кредиторами. Ликвидационная комиссия по согласованию с профсоюзным органом определяет размер этих средств для трудового коллектива и распределяет их по подразделениям и среди работников.

**Контроль за выполнением коллективного договора** осуществляют его стороны непосредственно или через своих уполномоченных представителей, а также через соответствующий орган Минтруда России; повседневный контроль — профсоюзный орган.

Ежегодно или в сроки, установленные в коллективном договоре, его стороны отчитываются на общем собрании (конференции) трудового коллектива о выполнении договора.

Трудовой коллектив и профсоюзный орган не несут юридической ответственности по коллективному договору. За невыполнение его условий они несут лишь морально-политическую ответственность. Так, председатель профсоюзного органа может быть наказан трудовым коллективом.

Работодатель и должностные лица его администрации либо лица, представляющие работников, за невыполнение условий договора или нарушение его несут юридическую ответственность вплоть до освобождения руководителя от должности по ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а остальные лица подвергаются штрафу (ст. 55 ТК).

## **§ 6. Социально-партнерские соглашения**

**Понятие и виды соглашений.** Появившиеся в переходный к рыночной экономике период социально-партнерские соглашения на более высоком, чем организация, уровне — это новый в трудовом праве вид правовых актов-договоров, расширяющий договорное регулирование труда.

**Соглашение** — это правовой акт социального партнерства, устанавливающий общие принципы регулирования труда, заключенный между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

Если коллективный договор регулирует отношения социальных партнеров (работников и работодателей) на уровне организации, то соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоком, чем организация, уровне. Поэтому мы их именуем централизованным правовым актом, распространяющимся на данную отрасль или территорию, или регион (субъект Федерации), или на всю Российскую Федерацию. Но как и коллективный договор, социально-партнерские соглашения по отношению к трудовому законодательству занимают подчиненное место, поскольку их условия не могут быть ниже, чем в законодательстве. Они призваны укреплять их социальные гарантии, улучшать условия труда и быта, а не ухудшать положение работников.

Само название «соглашение» указывает, что это определенный вид договора, заключенный центральными представительными органами социальных партнеров по регулированию социально-трудовых отношений работников с работодателями. Эти соглашения расширяют договорный централизованный метод регулирования труда.

В науке трудового права, как ранее указывалось, термины «социальные партнеры» и «социальное партнерство» появились в последнее десятилетие, главным образом, с принятием Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях». В международ-

но-правовом регулировании труда они существуют давно и закреплены в ряде актов МОТ о труде. В России в годы нэпа были отраслевые и территориальные коллективные договоры, устанавливавшие тарифы (ставки) оплаты труда, что по-существу было тоже социально-партнерским соглашением. Термин «социальное партнерство» появился впервые в промышленно развитых странах Запада в конце XIX в., когда в них возникли зачатки производственной демократии, называемой тогда промышленной демократией. После Второй мировой войны в трудовом законодательстве стран Запада стала все больше закрепляться уступка капитала (работодателей) труду (работникам) в виде предоставления работникам права на соучастие в управлении производством. В отдельных странах Запада появились совместные рабочие советы на производстве и законы о них. Так, по Закону ФРГ «О производственных советах» 1949 года такие советы образуются и действуют на паритетных началах из представителей работников и работодателей. Они и стали называться органами социального партнерства.

Конвенция МОТ № 87 «Свобода ассоциации и защита права на организацию» 1948 года<sup>1</sup> закрепила равное право социальных партнеров по защите своих интересов. Она предусматривает также, что эти организации трудящихся и предпринимателей имеют право свободно выбирать своих представителей и формулировать свою программу действий. Поскольку такие программы отражают противоположные интересы трудящихся и предпринимателей, то для их социального мира необходимо соглашение социальных партнеров как необходимое условие экономического развития страны. В этом суть социального партнерства.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» предусмотрел не двух, как в коллективных договорах, социальных партнеров, а трех, добавив к работникам и работодателям еще исполнительный орган власти — как бы посредника между ними. Поэтому в соглашениях у нас, как правило, трипартизм. Но данный Закон допускает соглашения и двусторонние (без участия органа исполнительной власти или когда этот орган сам является работодателем), т. е. двупартизм. Это решают сами стороны. Введенная в этот Закон Федеральным законом от 1 мая 1999 г. новая ст. 20 предусматривает, что для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения создается постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия.

В Федеральном законе «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая

---

<sup>1</sup> См.: Резюме международных трудовых норм // Международное бюро труда. Женева, 1988. С. 5.

1999 г.<sup>1</sup> указано, что основными целями этой постоянно действующей паритетной Комиссии являются регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон. Задачи ее — подготовка и заключение генерального соглашения и контроль за его выполнением, урегулирование разногласий по отраслевым (тарифным) соглашениям. Задача социального партнерства — обеспечение гражданского согласия между работниками и работодателями с учетом их интересов.

**Виды соглашений и их участники.** По количеству участников соглашения могут быть трех- и двусторонними. В трехсторонних соглашениях представители исполнительного органа власти — это не просто посредники между работниками и работодателями, но они берут определенные обязательства от имени этого исполнительного органа.

Профсоюзы не вправе требовать от органов исполнительной власти, не являющихся работодателем или его представителем, заключения с ними двусторонних соглашений. Они могут требовать такового, если орган власти является работодателем, например государственные и муниципальные организации. Так, профсоюз угольщиков (шахтеров) заключает двустороннее соглашение от имени шахтеров с Правительством РФ как их работодателем, поскольку шахты — бюджетная сфера.

По сфере регулируемых отношений и уровню их заключения соглашения могут быть четырех видов: федеральные, отраслевые, субъекта Российской Федерации (их называют региональными) и территориальные (города, региона). В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное (на федеральном уровне), региональное (субъекта Федерации), отраслевое (межотраслевое) тарифное, территориальное и иные. Каждый из этих уровней соглашений имеет своих конкретных участников, регулирует отношения лишь своей сферы действия (территории, отрасли) и устанавливает определенные законом и сторонами условия.

1. **Соглашение на федеральном уровне** является генеральным, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на всей территории Российской Федерации. Оно заключается между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и действует на всей территории Российской Федерации. Например, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателями и Правительством Российской

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.



Федерации на 2002—2004 годы<sup>1</sup>. Такие генеральные соглашения заключаются на два-три года.

2. Соглашение **на уровне субъекта Федерации**, т. е. региональное, заключается между объединением профсоюзов, объединением работодателей и правительством субъекта Федерации и действует лишь на его территории. Оно устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Федерации, а также нормы оплаты труда и другие условия.

3. Соглашения **на отраслевом уровне** заключаются соответствующим советом отраслевого профсоюза (например, химиков, машиностроителей) с отраслевым объединением работодателей (министерством) и Министерством труда и социального развития РФ (как исполнительным органом власти). Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение устанавливает направления социально-экономического развития отрасли, условия труда, нормы оплаты труда, а также социальные гарантии для работников данной отрасли. Оно распространяется только на работников данной отрасли.

4. Соглашения **на территориальном уровне** заключаются между представителями соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), работодателями (объединениями работодателей) и органами исполнительной власти данной территории (городов, районов).

Данное соглашение — специальный акт, устанавливающий условия решения определенных социально-трудовых проблем, связанных с территориальными особенностями, т. е. это акт дифференциации трудового права, например районов Крайнего Севера, зон Чернобыльской аварии и т. д. Это специальное соглашение отражает и углубляет дифференциацию трудового права.

**Социально-партнерское соглашение** — это акт, направленный на:

повышение оплаты труда, компенсационных выплат в связи с ростом цен, инфляцией;

улучшение охраны труда, техники безопасности, других условий труда и социально-бытового обслуживания, социального обеспечения работников и их семей;

обеспечение занятости трудящихся, их переквалификации для этого;

социальный мир работников и работодателей на производстве.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти.

---

<sup>1</sup> Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 2. С. 77.

**На уровне субъектов Российской Федерации** и административно-территориальных образований в составе ее субъектов могут быть **соглашения**:

региональные — соответствующих профсоюзов, их объединений с объединениями работодателей (иными уполномоченными работодателями представительными их органами) и органом исполнительной власти субъекта Федерации;

отраслевые (межотраслевые) тарифные — соответствующих профсоюзов (их объединений) с объединениями работодателей (иными уполномоченными работодателями органами) и органом по труду субъекта Федерации;

территориальные — между соответствующими профсоюзами (их объединениями) и объединениями работодателей (иными уполномоченными работодателями органами) и соответствующим органом местного самоуправления.

Указанные виды соглашений определяют и их участников по каждому из этих видов.

**Порядок разработки соглашений.** Порядок, сроки разработки и заключения соглашения определяет образованная сторонами на паритетной основе комиссия. Она проводит коллективные переговоры и подготавливает проект соглашения.

Разработанный комиссией проект соглашения подписывается полномочными представителями социальных партнеров и со всеми приложениями направляется в семидневный срок представителями работодателей (объединением работодателей) в Минтруд России для уведомительной регистрации. Распространяется оно на тех, кто уполномочил своих представителей его подписать. Такой же порядок существует и в случае изменения или дополнения соглашения.

**Содержание и структуру соглашения** определяют представители его сторон. Оно может предусматривать положения: о содействии занятости, переобучении работников, о льготах организациям, создающим дополнительные рабочие места для труда инвалидов, несовершеннолетних; об оплате труда, механизме ее регулирования с учетом роста цен, инфляции; о доплатах компенсационного характера; об условиях труда, режиме труда и отдыха; об охране труда; обеспечении экологической безопасности; о специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей; о развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества; содействии заключению коллективных договоров; предотвращении трудовых конфликтов и забастовок; укреплении трудовой дисциплины.

В соглашении могут быть отражены и другие трудовые и социально-бытовые вопросы, не противоречащие законодательству.

Из приведенного примерного перечня взаимных обязательств сторон соглашения, указанного в ст. 45 ТК, видно, что в его содержание стороны могут включить положения по всем институтам Особенной части трудового права, начиная с обеспечения занятости и кончая трудовыми спорами. Какие вопросы и как включить в соглашение, определяют стороны. Они могут расширить указанный перечень вопросов, а могут ограничиться лишь некоторыми из них. Содержание Генерального соглашения на федеральном уровне определяется Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на основе предварительных консультаций. Комиссию возглавляет Координатор, назначаемый Президентом РФ, не являющийся членом Комиссии и не голосующий при принятии ею решений.

Срок действия соглашения определяют стороны, но оно заключается на срок не более трех лет. Вступает в силу с момента подписания или в срок, указанный в соглашении. Действие его распространяется на работников, работодателей, орган исполнительной власти, представители которых подписали соглашение.

Трудовой кодекс (ст. 54 и 55) и Закон «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 25, 26) установили ответственность представителей сторон за уклонение от участия в переговорах или неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения или невыполнение коллективного договора, соглашения, за непредоставление необходимой информации для ведения коллективных переговоров, осуществления контроля за выполнением коллективного договора, соглашения. Лица, виновные в этом, несут материальную ответственность за причинение материального ущерба, дисциплинарную ответственность (ст. 192–195 ТК) или подвергаются по решению суда штрафу до 50 минимальных размеров оплаты труда.

В постановлении Исполкома генерального Совета Федерации независимых профсоюзов Российской Федерации «О мерах по усилению защиты социально-трудовых прав работников» от 17 сентября 1997 г.<sup>1</sup> отмечаются беспрецедентный рост ныне массовых нарушений социально-трудовых прав работников, массовые увольнения работников вопреки действующему законодательству, попытки законодательно закрепить снижение уровня правовой защиты и правовых гарантий труда, отменить или понизить существующие нормы социального обеспечения работников. Это постановление признало необходимым внесение в действующее законодательство норм, обеспечивающих усиление защиты социально-трудовых прав работников и предусматривающих для этого ряд мер, в том числе повышение правовых требований к содержанию, заключению и вы-

---

<sup>1</sup> См.: Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К. Н. Гусов. 7-е изд. М., 2002. С. 526–529.

полнению трудовых и коллективных договоров и соглашений (п. 1). Оно рекомендовало членским организациям ФНРП активнее использовать для защиты интересов работников трудовые и коллективные договоры и соглашения, а также внесение в коллективные договоры и соглашения норм, обеспечивающих необходимую компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы и социальных пособий.

## **§ 7. Участие работников в управлении организацией**

Работники имеют право участвовать в управлении организацией. Это право было признано всеми ранее действовавшими кодексами законов о труде России.

Трудовой кодекс также закрепил это право в ст. 52 разд. II. Данное право работники могут осуществлять как каждый персонально непосредственно, так и коллективно через свои представительные органы (профкомы), общие собрания трудовых коллективов.

Работники могут вносить предложения как письменно, так и устно по улучшению работы организации, управления трудом, охране труда, а также и по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания. Поскольку ныне профсоюзные органы организации почти не осуществляют управленческую функцию, но осуществляют две свои основные функции: защитную и представительскую, то и по этим функциям профсоюзный орган как представитель работников может проводить с работодателем консультации и переговоры, в том числе по вопросам управления организацией, информируя его о мнениях работников по этим вопросам и защищая в них интересы последних.

Это право регулируется Трудовым кодексом, иными федеральными законами (например, «О профессиональных союзах и гарантиях их деятельности»), учредительными документами организации и коллективным договором. Особенно активно это право осуществляется работниками на народных предприятиях в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 1998 г. «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)»<sup>1</sup>. В акционерных организациях данное право работники осуществляют и через собрания акционеров, и через представителей работников в коллегиальных органах управления организаций. Закон РФ «Об образовании» в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г.<sup>2</sup> предусматривает возможность участия работников образовательных учреждений в управлении ими (ст. 35).

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1998. № 30. Ст. 3611.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 150.

Профком организации в соответствии со ст. 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>1</sup> имеет право по уполномочию работников выделить своих представителей в коллегиальный орган управления организацией (совет, правление и т. п.).

Как предусматривает ст. 53 ТК, **основными формами участия работников в управлении организацией** являются:

1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Кодексом и коллективным договором. Так, Кодекс предусматривает учет мнения:

при расторжении по некоторым основаниям трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 и 373 ТК);

при создании аттестационной комиссии и проведении аттестации работников (ст. 82 ТК);

при установлении систем премирования и надбавок (ст. 144 ТК);

при установлении надбавок за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях труда (ст. 147 ТК);

при установлении систем нормирования труда (ст. 159 ТК) и другие случаи. Коллективный договор может предусмотреть и по любому другому вопросу учет мнения профсоюзного органа.

Учет мнения профсоюзного органа предусматривают и учредительные документы организации;

2) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов по трудовому праву. Такими актами являются правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, графики отпусков, положения о премировании и др.;

3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, например, о реорганизации организации, предстоящем сокращении штатов, численности работников и т. д. (ст. 53 ТК);

4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию. Такое обсуждение — очень важная форма участия работников в управлении организацией, особенно если оно происходит на общем собрании трудового коллектива или на производственном совещании, которые, к сожалению, стали очень редким явлением;

5) участие в разработке и принятии коллективного договора.

Ныне в разных организациях возможны разные формы этого участия.

Возможны и иные формы, определенные Кодексом, учредительными документами организации (уставом, положением и т. п.), коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Работодатели обязаны при разработке учредительных документов и локальных актов нормативного характера учитывать не только положения российского трудового законодательства, но и международные правовые акты по вопросам производственной демократии, например Конвенцию МОТ № 135 (1971 г.) «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставленных им возможностях» и обновленную Рекомендацию МОТ № 173 (1971 г.)<sup>1</sup>, а также ст. 8 Хартии сообщества (ЕС) «Об основных социальных правах трудящихся» (1989 г.). Но для реализации права на участие в управлении организацией профсоюзный орган и сами работники должны проявлять активность.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Какие нормативные акты регулируют порядок заключения коллективных договоров и соглашений?
2. Раскройте понятие «социальное партнерство».
3. Какова система социального партнерства?
4. Перечислите формы социального партнерства.
5. Какие принципы социального партнерства вы знаете?
6. Раскройте понятие, виды и стороны социально-партнерского соглашения.
7. Каково содержание соглашений?
8. Раскройте понятие, стороны и роль коллективного договора.
9. Проанализируйте содержание коллективного договора.
10. Каков порядок заключения и изменения соглашений? Кто осуществляет контроль за их выполнением?
11. Какая существует ответственность за невыполнение соглашений и коллективных договоров?
12. Какие гарантии предусмотрел Трудовой кодекс для участников коллективных переговоров?
13. Каково право работников на участие в управлении организацией?
14. Какие существуют формы участия работников в управлении организацией?

---

<sup>1</sup> См.: Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1990. Том II. Женева. МОТ. 1991. С. 1671–1674.

## РАЗДЕЛ II

# ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

## Глава 8

### ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

#### § 1. Общая характеристика законодательства о занятости населения

Государственное регулирование обеспечения занятости и трудоустройства является не только защитой и помощью ищущим работу, но и одним из способов их трудоустройства.

Международный пакт ООН «Об экономических, социальных и культурных правах» (1966 г.) предусматривает полную, продуктивную и свободно избранную занятость. Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации говорит (ст. 10) об обеспечении занятости. Как ранее указывалось, Трудовой кодекс ничего не предусматривает (к сожалению) по данной проблеме. Законодательство о занятости в настоящее время представляет собой целую систему нормативных актов. В нее входят:

1. Ст. 37 Конституции РФ, предусматривающая право на защиту от безработицы. Важнейшей гарантией этого права являются обеспечение занятости и трудоустройства, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

2. Ст. 23 (п. 1) Всеобщей декларации прав человека ООН (1948 г.), предусматривающая, что каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы.

3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>.

4. Положение о Департаменте федеральной государственной службы занятости, утвержденное приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 ноября 2000 г.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> См.: Ведомости РСФСР. 1991. № 18. Ст. 565; СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915; 1999. № 18. Ст. 2211; № 29. Ст. 3696; № 47. Ст. 5613; 2000. № 33. Ст. 3348; 2001. № 53. Ч. 1. Ст. 5024; 2002. № 30. Ст. 3033; 2003. № 2. Ст. 160.

<sup>2</sup> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2000. № 51.

5. Постановление Правительства РФ «Об организации общественных работ» от 14 июля 1997 г. с изменениями и дополнениями от 12 ноября 1999 г.<sup>1</sup> Эти рабочие места создают местные органы власти для безработных. Они временные, оплачиваемые, и безработный, занятый на них по его желанию, продолжает числиться безработным и получать пособие по безработице.

6. Постановление Правительства РФ «О системе профессиональной подготовки, профессиональной квалификации, переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения» от 14 мая 1992 г.<sup>2</sup>

7. Постановление Правительства РФ «О мерах по обеспечению занятости населения в случаях возникновения критических ситуаций на рынке труда в отдельных регионах Российской Федерации» от 3 мая 1994 г. Оно рекомендует органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в указанных ситуациях приостанавливать высвобождение работников, предусматривать меры по сокращению рабочего времени без уменьшения численности работников<sup>3</sup>. То же самое предусмотрено в Рекомендациях мер при массовом высвобождении.

8. Положение об организации работ по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденное постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1995 г.<sup>4</sup> Оно определило **критерии массового высвобождения**, которыми являются **численность увольняемых за определенный календарный период**, а именно: а) ликвидация предприятия с 15 и более работниками; б) сокращение численности или штата на 50 и более человек за 30 календарных дней; в) сокращение 200 и более человек в течение 60 календарных дней; г) сокращение 500 и более человек за 90 календарных дней. Следовательно, если за месяц увольняется 50 и более работников или за 2 месяца — 200 и более, или за 3 месяца 500 и более, **то это массовое увольнение**. Массовым считается также увольнение 1 % общего числа работающих в течение 30 календарных дней в тех регионах, где общая численность всех занятых меньше 5 тыс. человек, т. е. в малых городах.

Органы местного самоуправления могут устанавливать и иные критерии, усиливающие социальную защищенность работников в зависимости от особенностей экономики и уровня безработицы в этой местности.

Трудоустройство российских граждан за границей осуществляется на основе лицензий, полученных российскими юридическими лицами на территории Российской Федерации (согласно

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1997. № 29. Ст. 3533; 1999. № 47. Ст. 3707.

<sup>2</sup> См.: Экономика и жизнь. 1992. № 27.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1994. № 2. Ст. 100.

<sup>4</sup> САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 564.



постановлению Правительства РФ от 14 июня 2002 «О лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации»<sup>1</sup>).

Есть ряд специальных актов: о льготах пострадавшим от Чернобыльской аварии, работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, работникам конверсируемых предприятий ВПК, государственным служащим и другим, содержащих также нормы об обеспечении занятости этих категорий граждан.

Много нормативных актов принято Федеральной службой занятости, находящейся в системе Минтруда России, в том числе акты, разъясняющие применение Закона о занятости. Положение о Федеральной службе занятости предусматривает, что все органы занятости действуют на основе этого Положения.

Порядок регистрации безработных граждан утвержден постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. с изменениями и дополнениями от 9 июля 1999 г.<sup>2</sup>

Нормативные части социально-партнерских соглашений на всех их уровнях и коллективных договоров (локальные нормы), содержащие условия об обеспечении занятости, также являются компонентами законодательства о занятости, например Генеральные соглашения, заключаемые между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

В системе российского законодательства о занятости населения находятся и международно-правовые акты по данной проблеме, ратифицированные Россией.

В конвенциях и рекомендациях МОТ много внимания уделено вопросам занятости. Так, Конвенция МОТ № 122 (1964 г.) «О политике в области занятости»; Конвенция и Рекомендация МОТ (1948 г.) «О службе занятости» и другие были использованы нашим законодателем в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации» при формулировке политики государства в области занятости и других его положений.

В системе законодательных актов о занятости центральным, определяющим содержание института правового регулирования занятости и трудоустройства, является Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Он состоит из семи глав и 39 статей.

В гл. I «Общие положения» (ст. 1–7) даются понятия: «занятость», «кто считается занятым», «безработного», «подходящая и неподходящая работа»; закреплена государственная политика (принципы) в области занятости, разграничены полномочия в этой области Федерации, ее субъектов и органов местного самоуправления.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 25. Ст. 2456.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1997. № 17. Ст. 2009; 1999. № 29. Ст. 3748.

Глава II «Права граждан в области занятости» (ст. 8—11) закрепляет право граждан на выбор места работы, профессию, на профессиональную подготовку и переподготовку, на трудоустройство, на профессиональную деятельность за границей.

Глава III «Гарантии государства в области занятости» (ст. 12—13) устанавливает общие гарантии реализации права на труд и специальные гарантии для отдельных категорий населения, в том числе квотирование (бронирование) рабочих мест для инвалидов, молодежи и других граждан, нуждающихся в специальной защите.

Глава IV «Регулирование и организация занятости населения» (ст. 14—24) предусматривает организацию работы службы занятости по трудоустройству граждан, переподготовку и организацию общественных работ для безработных в качестве их дополнительной социальной поддержки.

Главы V—VII предусматривают участие работодателей в обеспечении занятости, в том числе уплату ими взносов в фонд занятости, закрепляют социальные гарантии, порядок выплаты пособий по безработице, компенсаций и другой материальной помощи безработным, устанавливают контроль и ответственность за нарушение Закона.

При характеристике гл. VI следует учитывать Федеральные законы от 7 августа 2000 г. «О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации», и от 10 января 2003 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О занятости населения Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам финансирования мероприятий по содействию занятости населения»<sup>1</sup>.

Закон о занятости помогает высвобождаемым работникам, а также лицам, впервые ищущим работу, и другим категориям безработных в подыскании работы, а организациям — в подборе необходимых кадров.

Закон о занятости урегулировал отношения граждан со службой занятости и отношения этой службы с работодателями, установил определенную социальную защищенность безработных и материальную помощь им.

## **§ 2. Понятия «занятость», «безработный» и «подходящая работа»**

**Занятость** — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. Она означает фак-

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2000. № 33. Ст. 3348; 2003. № 2. Ст. 160.

тическую реализацию права на свободу труда. Гражданин имеет исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение к труду запрещено, в том числе и как средство обеспечения трудовой дисциплины. Оно возможно лишь в случаях, особо установленных законодательством. Так, не считается нарушением зачетов работа, требуемая на основании военной службы, а также в условиях чрезвычайных обстоятельств, и работа при отбывании наказания по приговору суда, выполняемая под надзором соответствующих государственных органов. Незанятость не может быть основанием для правовой ответственности. Реализация принципа свободы труда — это свободный, добровольный акт гражданина. Он может и не реализовывать данное право, но от этого он не теряет его и в любое время может пожелать его осуществить.

Конституция РФ не обязывает трудоспособного гражданина трудиться; она запрещает принудительный труд, подчеркивает, что труд свободен (ст. 37). Понятие «занятые» шире понятия «работники».

**Занятыми считаются граждане:**

1) работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 настоящего Закона);

2) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;

3) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;

4) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

5) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;

6) проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

7) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, включая обучение

по направлению федеральной государственной службы занятости населения (далее — органы службы занятости);

8) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

9) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций (ст. 2 Закона о занятости).

**Безработными признаются** трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности (далее — организации) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации. Бомжи<sup>1</sup> не готовы трудиться, поэтому не считаются безработными.

Пенсионер, который хочет работать и ищет работу, не признается безработным, так как считается нетрудоспособным и имеет доход в виде пенсии.

Регистрация безработных проводится органами занятости по их месту жительства при предъявлении паспорта, трудовой книжки (а для впервые ищущих работу — справки с места жительства) и других документов (о специальном образовании, квалификации, среднем заработке за последние три месяца).

Безработными могут быть и впервые ищущие работу, и уволенные с производства, и демобилизованные из Вооруженных Сил, и молодежь по окончании учебного заведения. Гражданин признается безработным со дня предъявления им необходимых документов. Решение об этом орган занятости должен принять не позднее 11 дней со дня предъявления документов, если в течение 10 дней со дня регистрации невозможно было предоставить ему подходящую работу.

Акты МОТ признают безработным лицо, не имеющее работы, ищущее ее и готовое к ней приступить. Следовательно, у нас ныне в несколько раз больше безработных, чем зарегистрированных.

---

<sup>1</sup> Бомж — лицо без определенного места жительства.

## **Не признаются безработными граждане:**

не достигшие 16-летнего возраста;

которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия, предусмотренная п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости 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 профессии (специальности) — в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации 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 без лишения свободы, 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;

перечисленные в ст. 2 Закона о занятости.

Не признанный органом службы занятости безработным гражданин имеет право через один месяц повторно обратиться в этот орган занятости для признания его безработным. Не регистрируются как безработные лица, осужденные к исправительным работам без лишения свободы. Если же на момент вступления в силу такого приговора гражданин уже имел статус безработного, то орган службы занятости прекращает ему выплату пособия по безработице и снимает с учета. Если же в приговоре оговорено условие неприменения установленного наказания к виновному в определенный испытательный срок или было условно-досрочное освобождение от наказания, то это лицо органом службы занятости может быть признано безработным.

В 1999 году в Российской Федерации по данным МОТ насчитывалось более 10 млн. безработных или более 14% экономически активного населения страны. Но зарегистрированных в органах занятости было лишь 1/5 от этого числа. В марте 2000 г.

безработных стало 8,7 млн., или 11,8%<sup>1</sup>, а в апреле 2002 г. — 8,9% от экономически активного населения<sup>2</sup>.

Что такое подходящая и неподходящая работа?

**Подходящей считается** такая работа, в том числе временная, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органом местного самоуправления с учетом развития сети общественного транспорта. Так, если инженеру, имеющему высшее техническое образование и проработавшему инженером 7 лет, предлагают работу техника, то это будет неподходящая для него работа, или же ему предлагают работу инженера, но на дорогу ему в один конец до такой работы надо затрачивать 3—4 часа на общественном транспорте, то и эта работа для него будет неподходящей.

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 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, считается подходящей для граждан:

впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности); уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность в установленном законодательством Российской Федерации порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

отказавшихся повысить (восстановить) квалификацию по имеющейся профессии (специальности), получить смежную профессию или пройти переподготовку после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;

состоящих на учете в органах службы занятости более 18 месяцев, а также более трех лет не работавших;

обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

**Не может считаться подходящей работа**, если: 1) она связана с переменой места жительства без согласия на то гражданина;

<sup>1</sup> См.: Российская газета. 2000. 16 марта.

<sup>2</sup> См.: Известия. 2002. 20 апреля.

2) условия труда на ней не соответствуют правилам и нормам по охране труда; 3) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы. Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (далее — прожиточный минимум), исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

### **§ 3. Основные принципы государственной политики в области содействия занятости населения**

Ныне возможности прямого воздействия права на занятость населения зависят от выхода нашей экономики из кризиса, появившегося с переходом к рыночным отношениям.

Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Основные принципы государственной политики в области занятости — это главные ее направления, отражающие суть законодательства об обеспечении занятости населения Российской Федерации. Они закреплены в ст. 5 Закона о занятости населения и являются внутриотраслевыми принципами трудового права, т. е. принципами института обеспечения занятости. Ими являются:

1) развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защита национального рынка труда;

2) обеспечение равных возможностей всем гражданам России и в реализации их права на добровольный труд и свободный выбор занятости, независимо от национальности, пола, возраста, социального положения и отношения к религии;

3) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;

4) создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;

5) обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; лица, осужденные к лишению свободы и не обеспеченные работой по независящим от них причинам; лица, освобо-

жденные из учреждений, исполняющих наказание; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф);

6) сочетание местных мер с централизованными в области занятости;

7) координация мер по занятости с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, предупреждение инфляции, регулирование роста и распределение доходов;

8) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места;

9) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

10) координация в этой области деятельности государственных органов профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения и контроля за ним;

11) обеспечение занятости малочисленных народов и народностей с учетом национальных особенностей их хозяйственной и культурной деятельности и исторически сложившихся видов их занятости;

12) сочетание самостоятельности органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в обеспечении занятости населения и согласованности их действий при реализации федеральных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

13) международное сотрудничество в области занятости, включая вопросы труда российских граждан за рубежом и иностранных граждан в России.

Указанные принципы государственной политики в области занятости отражают единство и дифференциацию трудового законодательства и многие основные принципы трудового права. На них ориентируются также при правотворчестве и правоприменении норм по обеспечению занятости.

Профсоюзы, их органы вправе участвовать в разработке государственной политики занятости населения. Так, они имеют право: а) вносить в соответствующие органы власти предложения о перенесении сроков или временном прекращении мер по вы-



свобождению работников; б) осуществлять защиту социальных гарантий граждан по вопросам обеспечения занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством; в) требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости. Кроме того, массовое высвобождение работников может осуществляться при условии предварительного (не менее чем за три месяца) письменного уведомления работодателем соответствующих профсоюзных органов.

**Обеспечение занятости** — это комплекс социально-экономических и юридических гарантий, способствующих борьбе с безработицей, реализации всеми желающими своего права на труд, помощь нуждающимся в содействии при подыскании работы и трудоустройстве. Сама политика государства по обеспечению полной занятости является важнейшей гарантией реализации права граждан на труд теми, кто хочет его реализовать как самое жизненно важное право. Эта политика создает и право граждан на обеспечение занятости и содействие в трудоустройстве. Стимулирование занятости должно происходить в первую очередь за счет расширения производства, создания новых рабочих мест, а также увеличения различных договорных форм труда (с неполным рабочим временем, временных работ и др.).

Конституция РФ объявила Российское государство социальным, законодательство которого гарантирует гражданам социально-экономические права, а политика направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В соответствии со ст. 25 Всеобщей декларации прав человека и ст. 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах стратегической целью социального государства является гарантирование права человека на такой жизненный уровень, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и членов его семьи. Указанные принципы в нынешних условиях остаются провозглашенными целями развития, программой на будущее.

#### **§ 4. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство**

Закон о занятости закрепляет право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство. Это сложное право, включающее в себя ряд более простых прав, т. е. возможностей получить определенное социальное благо. Данное право в свою очередь является важнейшей гарантией реализации свободы труда, права на труд.

В актах Международной организации труда (МОТ) вопросам занятости уделено много внимания. Так, Конвенция МОТ № 122

«О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенция и Рекомендация МОТ «О службе занятости» (1948 г.), Рекомендация МОТ «О профессиональном обучении» (1962 г.) и Конвенция с соответствующей Рекомендацией «О дискриминации в области труда и занятости» (1958 г.) в комплексе составляют международно-правовой институт обеспечения занятости и трудоустройства.

Конвенция МОТ № 122 предусматривает, что каждый член организации провозглашает и осуществляет активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости (ст. 1). Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы: а) имелась работа для всех, кто ее ищет; б) работа была как можно более продуктивной; в) была свобода выбора занятости и работы без всякой дискриминации (ст. 2). Названные принципы восприняты российским законодательством.

**Содержание права на обеспечение занятости и трудоустройство** включает в себя шесть следующих возможностей (прав):

1. Право граждан на проведение государственной политики по обеспечению полной и продуктивной занятости, о чем было сказано выше.

2. Право граждан на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

3. Право граждан на трудоустройство. Понятие «трудоустройство» более узкое, нежели понятие «занятость», а само трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией.

Трудоустройство принято различать в широком и узком смыслах.

В широком смысле трудоустройство — это любой процесс устройства на работу, включая трудоустройство и самостоятельное, и с помощью органа службы занятости, и перевод высвобождаемого работника с его согласия в порядке трудоустройства на другую работу в той же организации.

В узком смысле трудоустройство — деятельность соответствующих государственных органов по оказанию гражданам помощи в подыскании подходящей работы и устройстве на нее, включая и процесс их профессиональной подготовки, переподготовки и т. д. Некоторые граждане особенно нуждаются в помощи в трудоустройстве: инвалиды, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет, беженцы, демобилизованные из Вооруженных Сил, лица, освобожденные из мест заключения, и другие лица, указанные в ст. 5 Закона о занятости. Трудоустройство — это и гарантия реализации права на труд.

Имеются общие и специальные организационно-правовые формы трудоустройства.

Общие формы трудоустройства — это самостоятельное или с помощью органов занятости трудоустройство.

К специальным формам трудоустройства относятся:

1) организованный набор рабочей силы в отъезд на предприятия, стройки районов, нуждающихся в притоке рабочей силы из трудозбыточных районов, но ныне он мало применяется;

2) направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ, других специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и молодых квалифицированных рабочих;

3) направления органом службы занятости в счет установленных органами местного самоуправления для работодателей квот (количества бронируемых мест) по приему инвалидов, несовершеннолетних и других нуждающихся в особой социальной защите граждан.

Как общие, так и специальные организационно-правовые формы трудоустройства входят в понятие трудоустройства. Таким образом, **трудоустройство охватывает всю систему организационно-правовых мер по обеспечению занятости.**

При трудоустройстве в узком смысле поступление на работу происходит при бесплатном посредничестве органов службы занятости. В этом им могут помогать такие органы, как военкоматы (для демобилизованных и жен мобилизованных в армию), милиция (для лиц, вернувшихся из мест заключения), комиссия по делам несовершеннолетних при местном органе самоуправления (для несовершеннолетних) и др.

Работодатель при увольнении работника не по его вине обязан быть для него трудоустраивающим органом, т. е. обязан предложить ему перед увольнением другую имеющуюся у него работу.

Работодатель обязан также не менее чем за два месяца до органа службы занятости информацию о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты его труда.

**Значение трудоустройства** в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд, устройстве на работу; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает потери рабочего времени почти в 3—4 раза при подыскании новой работы;

4) право граждан на бесплатную консультацию по профориентации, на профессиональную подготовку, переподготовку, а также на получение от органа службы занятости необходимой информации о наличии вакантных мест. Это право имеют как впервые ищущие работу, так и ранее работавшие, нуждающиеся в переподготовке, повышении квалификации для получения новой работы через службу занятости;

5) право граждан на профессиональную деятельность за границей. Ныне в России в связи с безработицей наблюдается значительный отток на работу за границей высококвалифицированных специалистов и ученых. В соответствии с Законом о занятости им предоставлено право на профессиональную деятельность за границей на основе контракта (на 2—5 лет). Однако наша страна несет от такого оттока как материальный, так и моральный ущерб;

6) право граждан на обжалование неправомерных действий (бездействия) органов службы занятости, их должностных лиц по обеспечению занятости, трудоустройству в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд.

**Гарантии реализации права граждан на труд** являются и гарантиями занятости. Они закреплены ст. 2 Закона о занятости. Государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации:

а) свободу выбора вида занятости, в том числе работу с различными режимами труда (например, с неполным рабочим временем);

б) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве со стороны федерального органа занятости;

в) предоставление организациями в соответствии с их заранее поданными заявками подходящей работы выпускникам учебных заведений на период не менее трех лет;

г) бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в системе органов службы занятости или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;

д) компенсацию материальных затрат в соответствии с законодательством при направлении на работу в другую местность по предложению органа службы занятости;

е) возможность заключения срочных трудовых договоров на участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных или иных особенностей граждан;

ж) правовую защиту от необоснованного увольнения.

Таким образом, указанные правовые, экономические и организационные условия (т. е. гарантии) обеспечения занятости, реализации права на труд закреплены законодательством. Ряд нормативных актов предусматривает дополнительные гарантии обеспечения занятости, трудоустройства, т. е. реализации свободы труда, права на труд для некоторых категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

Так, Указ Президента РФ «О мерах по профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов» от 25 марта 1993 г.<sup>1</sup> предусматривал:

установление квоты для приема на работу инвалидов для организаций независимо от их форм собственности;

обязанность организаций при несоблюдении ими приема на работу по этой квоте платить в фонд занятости определенные суммы;

лицензирование деятельности организаций независимо от форм собственности по осуществлению профессиональной реабилитации и обеспечению занятости инвалидов;

создание при Министерстве труда и социального развития РФ и Министерстве общего и профессионального образования РФ (ныне Министерство образования РФ) специализированных подразделений (групп) по вопросам профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов;

определение приоритетных профессий и специальностей (по регионам), овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда.

Указом был намечен ряд мер по подготовке и переподготовке инвалидов, а также по трудоустройству инвалидов, высвобождаемых из организаций, признанных банкротами, и расширению домашнего труда инвалидов, стимулированию организаций, применяющих их труд.

Положения Указа Президента РФ от 25 марта 1993 г. были закреплены и расширены в Федеральном законе «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г.<sup>1</sup>, который предусмотрел обеспечение занятости инвалидов, в том числе квоты для них подходящим профессиям, создание условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации (ст. 20–24). Для признания инвалида безработным ему нужно представить в орган службы занятости наряду с положенными документами указанную программу реабилитации.

## **§ 5. Органы службы занятости, их права и обязанности**

Работу органов службы занятости возглавляет и организует Министерство труда и социального развития РФ с его органами на местах.

Финансирование органов службы занятости производится за счет средств федерального бюджета на соответствующий год. Из федерального бюджета финансируются расходы на выплату пособий по безработице и стипендий в размерах, установленных Законом о занятости, а также расходы на прочие выплаты безра-

---

<sup>1</sup> САПП РФ. 1993. № 13. С. 1104.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.

ботным гражданам, осуществление мероприятий по содействию трудоустройству населения, организацию профессионального обучения безработных граждан и профессиональной ориентации граждан, содержание органов и учреждений федеральной государственной службы занятости населения и другие мероприятия по содействию занятости населения.

В соответствии с Законом о занятости по решению органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления мероприятия по содействию занятости населения, в том числе по социальной поддержке безработных, финансируются за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и бюджетов муниципальных образований (местных бюджетов).

Дополнительные средства для финансирования мероприятий по содействию занятости населения могут быть также получены из внебюджетных источников.

Положение о Министерстве труда и социального развития РФ, утвержденное постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1997 г.<sup>1</sup>, предусматривает, что это министерство «возглавляет и организует деятельность федеральной государственной службы занятости населения и службы по урегулированию коллективных трудовых споров». Оно создает свои территориальные органы службы занятости и урегулирования коллективных трудовых споров.

Федеральная государственная служба занятости населения является единой федеральной системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на:

оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование о положении на рынке труда;

разработку и реализацию федеральных, территориальных (республиканских, краевых, областных, окружных, районных, городских) и других 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;

содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

организацию при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных граждан;

осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в соответствии с настоя-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1997. № 17. Ст. 2019; 2002. № 38 Ст. 3606.

щим Законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работу федеральной государственной службы занятости населения возглавляет и организует федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами в области занятости населения.

Следует иметь в виду, что территориальные органы службы занятости не являются структурными подразделениями соответствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

На территориях субъектов Российской Федерации, городских, сельских поселений и на других территориях органы службы занятости координируют свою деятельность с деятельностью соответствующих органов исполнительной власти, органов местного самоуправления в пределах их компетенции.

Органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления осуществляют разработку и реализацию государственной политики в области содействия занятости населения.

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно. Однако, учреждения федеральной государственной службы занятости населения могут оказывать работодателям платные услуги, перечень и порядок предоставления которых определяются Правительством РФ.

**Права органов службы занятости населения** следующие:

запрашивать у работодателей соответствующую информацию о предполагаемом высвобождении работников и данные о потребности в рабочей силе, о числе высвобожденных, принятых и уволенных;

направлять работодателям, при наличии у них потребности в рабочей силе, граждан для трудоустройства;

разрабатывать и вносить на рассмотрение местных органов самоуправления предложения об установлении квот приема лиц, нуждающихся в особой социальной защите<sup>1</sup>.

заключать по доверенности работодателей от их имени договоры с гражданами о работе в другой местности, выплачивать им за счет средств работодателя компенсации по переезду в другую местность для работы;

направлять безработных граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы;

оказывать материальную помощь семьям безработных;

---

<sup>1</sup> См.: Рекомендации о квотировании рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, особо нуждающихся в социальной защите, утвержденные постановлением Министерства труда РФ от 6 февраля 1995 г.

взыскивать с работодателей в бесспорном порядке страховые взносы в фонд занятости, штрафы и недоимки по ним.

**Обязанности органов службы занятости населения** следующие:

анализировать, прогнозировать спрос и предложение на рабочую силу и информировать о состоянии рынка труда;

вести учет свободных рабочих мест и трудоустраиваемых граждан;

информировать граждан и работодателей о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой;

помогать гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям — в подборе необходимых работников;

организовывать профподготовку, переобучение и повышение квалификации безработных граждан в учебных центрах органов занятости и других учебных заведениях;

оказывать услуги в профессиональной ориентации и трудоустройстве высвобождаемым работникам и другим категориям населения;

регистрировать безработных и оказывать им помощь;

разрабатывать федеральные, территориальные (республиканские и региональные) программы занятости граждан;

оплачивать стоимость профподготовки и переподготовки граждан, если их трудоустройство требует этого, и устанавливать им стипендии на время обучения и выплачивать их;

назначать пособия по безработице и приостанавливать их выплату;

устанавливать надбавки на иждивенцев к этим пособиям;

подготавливать предложения и заключения об использовании труда иностранных рабочих в России.

**Обязанности и права работодателя.** Федеральный закон от 10 января 2003 г. «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации. «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup> по существу дал новую редакцию ст. 25 «Содействие работодателей в обеспечении занятости населения».

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе:

соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2003. № 2. Ст. 160.



оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставления сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;

создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих. При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли организаций уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на эти цели;

разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

соблюдение установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**Работодатели обязаны** ежемесячно представлять органам службы занятости:

сведения о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

В случае отказа в приеме на работу без уважительных причин ранее заявленных выпускников учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования организации производят целевые фи-

нансовые отчисления в федеральный бюджет в размере среднего заработка работника данной категории за год.

При приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель в пятидневный срок возвращает в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Законодатель четко закрепил и **права работодателей** принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости; получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда; при необходимости органы службы занятости могут полностью или частично компенсировать работодателям затраты на опережающее обучение граждан, увольняемых из организаций, в целях обеспечения их занятости, а также на организацию обучения принятых на работу граждан, уволенных из других организаций; обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке.

**Порядок регистрации безработных граждан**, утвержденный постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. в редакции от 5 ноября 1999 г.<sup>1</sup>, предусматривает последовательную регистрацию органом службы занятости безработных граждан, обратившихся в этот орган по месту жительства.

Трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (дохода), ищущие работу и готовые приступить к ней, т. е. безработные, регистрируются в органе службы занятости в четыре этапа:

1) первый этап — первичная регистрация в целях учета общей численности безработных без предъявления ими каких-либо документов. При этом в регистрационном документе указываются: фамилия, имя и отчество обратившегося, его адрес места жительства, возраст, пол, образование, специальность (профессия), причина обращения и краткое содержание оказанной ему услуги (информации).

Ему представляется информация о состоянии рынка труда в данной местности, о наличии вакантных мест, оплате и других условиях труда с целью выбора работы, о порядке регистрации в качестве безработного.

На территориях с напряженной ситуацией на рынке труда регистрация осуществляется упрощенно без прохождения первичной регистрации, а перерегистрацию на этих территориях

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1997. № 17. С. 2009; 1999. № 29. Ст. 3748.

безработные проходят не реже одного раза в месяц, а не двух раз, как обычно;

2) второй этап — регистрация с целью поиска подходящей работы. При этом безработные предъявляют в орган службы занятости по месту жительства справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы и предъявляют:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку или иные документы, подтверждающие стаж, документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию. Впервые ищущие работу, не имеющие специальности, предъявляют паспорт и документ об образовании, а инвалиды — еще и трудовую рекомендацию или программу их реабилитации. Эта регистрация осуществляется со дня обращения при наличии всех необходимых документов. В течение 10 дней орган службы занятости должен по возможности предложить обратившемуся два варианта подходящей работы, включая временную, а впервые ищущему, не имеющему специальности, — два варианта профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, включая временную. При отсутствии работы зарегистрированным безработным может быть предложено при их согласии участие в оплачиваемых общественных работах;

3) третий этап — регистрация граждан в качестве безработных, которая осуществляется на основании решения органа службы занятости, принимаемого не позднее 11 календарных дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы, т. е. безработным признается нетрудоустроенный в течение 10 дней со дня его регистрации для поиска подходящей работы.

Датой регистрации в качестве безработного является день принятия органом службы занятости решения о признании его безработным;

4) четвертый этап — перерегистрация безработных, зарегистрированных в качестве безработных, в сроки, установленные органом службы занятости, но не более двух раз в месяц. В случае явки безработного в состоянии опьянения факт опьянения (одурманивания) подтверждается актом, составленным работником органа службы занятости.

Отказ в регистрации не лишает права гражданина повторно обратиться в орган занятости через один месяц для решения вопроса о регистрации его в качестве безработного.

## **§ 6. Социальные гарантии и компенсации безработным.**

### **Правовой статус безработного**

Социальными гарантиями называются те материальные условия, которые государство, общество может обеспечить гражданину при потере им работы и безработице.

Уровень этих социальных гарантий зависит от возможностей страны на данном этапе развития.

Согласно Международному пакту ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), каждый человек имеет право на труд, включающее его право на получение возможности зарабатывать на жизнь трудом, а государство должно принимать меры в целях полного осуществления этого права (ст. 6). Государство признает право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включая достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Поэтому при безработице (потере работы) государство берет на себя обязанность осуществлять соответствующую социальную помощь (ст. 11).

**Правовой статус безработного России** — это его правовое положение по Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В содержание правового статуса безработного входят:

1. Официальная регистрация органом службы занятости данного лица в качестве безработного, т. е. его правосубъектность.

2. Основные (статутные) его права и обязанности как безработного. Это право на подыскание органом службы занятости подходящей работы, право направления на общественные оплачиваемые работы, право на пособие по безработице, право на направление его в необходимых случаях на повышение квалификации, переквалификацию с выплатой стипендии и др. Обязанность безработного — систематически в установленные сроки проходить перерегистрацию.

3. Основные гарантии указанных статутных трудовых прав безработного.

**Закон РФ «О занятости в Российской Федерации» предусматривает следующие права и гарантии, определяющие правовой статус безработного:**

1) гарантии и компенсации работникам, высвобождаемым из организации, предоставляемые согласно ст. 180, 181 ТК;

2) выплату пособий зарегистрированным безработным в установленном порядке<sup>1</sup>;

3) выплату стипендий в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

4) возможность участия в оплачиваемых общественных работах, организуемых местными органами самоуправления;

5) компенсацию затрат по переезду в другую местность на новую работу по предложению органа службы занятости;

---

<sup>1</sup> Выплата пособия по безработице закреплена в Конвенции № 44 МОТ и Рекомендации № 44 МОТ 1934 года «О безработице».

6) выплату в период безработицы пособия по временной нетрудоспособности в размере причитающегося пособия по безработице;

7) оказание материальной помощи членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением срока его выплаты.

Дополнительные социальные права и гарантии и помощь при потере работы могут быть предусмотрены коллективными договорами и социально-партнерскими соглашениями.

**Пособие по безработице** имеют право получать граждане, зарегистрированные органом службы занятости как безработные, уволенные по любым основаниям, и впервые ищущие работу. Решение о выплате пособия принимается одновременно с решением органа службы занятости о признании гражданина безработным, т. е. на третьем этапе регистрации.

Размер пособия по безработице и порядок его выплаты установлены ст. 30—35 Закона о занятости. Размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку за последние три месяца по последнему месту работы, если гражданин уволен в течение 12 предшествующих безработице месяцев и имел в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного или неполного рабочего времени с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей). В других случаях (в том числе гражданам, впервые ищущим работу или возобновляющим трудовую деятельность после более годовичного ее перерыва) пособие по безработице устанавливается в процентном отношении к величине прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. Начисление пособия в первом случае и в случае увольнения из Вооруженных Сил, внутренних, железнодорожных войск, органов Федеральной службы безопасности и органов внутренних дел производится с момента регистрации в качестве безработного в следующих размерах: в первые три месяца безработицы — 75% среднего месячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре месяца безработицы — 60%; в дальнейшем — 45% указанного заработка<sup>1</sup>. Во всех случаях размер пособия должен быть не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации, и не ниже 30% величины указан-

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ «О безработице» в ст. 15 предусматривает пособие по безработице не ниже 50% прежнего заработка. Следует отметить, что, например, в Финляндии пособие по безработице обеспечивает более высокий уровень жизни, чем постоянная работа. К таким неожиданным выводам пришли финские социологи. // См.: Российская газета. 1993. 26 окт.

ного прожиточного минимума. При непредоставлении работы более 18 месяцев безработицы безработный имеет право на повторное получение пособия в размере 30% величины прожиточного минимума.

Размер пособия по безработице во всех случаях не должен быть ниже 100 руб.

Пособие выплачивается безработному до его трудоустройства, но не более 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев, за исключением случаев, предусмотренных законом. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления могут устанавливать и более длительные сроки выплаты пособий по безработице или предусматривать продление сроков выплаты при определенных условиях в рамках утвержденных целевых программ за счет средств соответствующих бюджетов. Срок выплаты продлевается сверх 12 месяцев гражданам со стажем, дающим право на пенсию по старости, на две недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. В этих случаях общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 календарных месяцев (два года) в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Безработным гражданам, имеющим достаточный трудовой стаж для полной пенсии по старости (включая льготные условия), не имевшим в течение пяти лет до того перерыва в работе более 12 месяцев, по предложению органа службы занятости пенсия с их согласия оформляется досрочно, но не более чем за два года до установленного возраста выхода на пенсию.

Таким образом, безработный предпенсионного возраста с большим трудовым стажем может получать два года пособие по безработице, а затем досрочно на два года раньше пенсионного возраста получать пенсию по старости. Это большая социальная гарантия безработным предпенсионного возраста.

В соответствии с Законом о занятости предусмотрен иной порядок определения размера пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан (см. ст. 34).

Гражданам, завершившим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органа службы занятости, пособие по безработице устанавливается в соответствии со ст. 30 Закона о занятости.

Из пособия могут производиться удержания по приговору суда или по решению суда: алименты, возмещение вреда и др.

Пособие выплачивается не реже двух раз в месяц при условии прохождения безработным в установленные сроки перерегистрации.

Орган службы занятости в определенных законом случаях может приостановить или прекратить выплату пособия или сократить его размер.

Так, **выплата пособия по безработице прекращается** в случаях: 1) трудоустройства безработного или признания гражданином занятым; 2) прохождения безработным профподготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению органа службы занятости с выплатой стипендии; 3) истечения срока его выплаты; 4) получения пособия или попытки его получения обманным путем; 5) осуждения безработного по приговору суда к лишению свободы или к исправительным работам; 6) назначения безработному пенсии по старости или за выслугу лет; 7) длительной (более месяца) неявки безработного в орган службы занятости без уважительных причин; 8) переезда безработного в другую местность; 9) отхода от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина); 10) смерти безработного.

**Выплата пособия может быть приостановлена** на срок до трех месяцев в случаях: отказа безработного от двух вариантов подходящей работы; увольнения за нарушения трудовой дисциплины и другие виновные действия (т. е. по п. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81 ТК); самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органа службы занятости; нарушения безработным условий и сроков перерегистрации в качестве безработного; отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органами службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих профессии (специальности), стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, уволившихся по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором п. 1 ст. 29 Закона); явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ. Порядок установления факта состояния опьянения безработного определяется Правительством РФ; самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости. Период приостановления выплаты пособия засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца в случаях: 1) неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве к работодателю в течение трех дней со дня направления органа службы занятости; 2) отказа без уважительных причин явиться в орган службы занятости для получения направления на работу (учебу).

Указанные меры дисциплинируют безработных.

О решении о прекращении, приостановлении или сокращении размера выплаты пособия по безработице орган службы занятости должен уведомить безработного.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды: отпуска по беременности и родам; выезда безработного в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профобразования; призыва на военные сборы; привлечения к исполнению государственных обязанностей. Эти периоды продлевают время выплаты пособия, так как они в него не засчитываются.

**Выплата стипендии в период профподготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органа службы занятости производится в следующих размерах:**

уволенным в течение 12 месяцев до начала безработицы и имеющим в этот период полновременную работу не менее 26 календарных недель — 75% их среднемесячного заработка за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного на территории данного субъекта Федерации;

впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным из организаций по собственному желанию (за исключением уволенных по собственному желанию по причинам, указанным в абзаце втором настоящего пункта); уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель — в размере стипендии, установленной государством для образовательных учреждений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. При этом гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, стипендия, установленная в размере не выше 100 руб., увеличивается на размер районного коэффициента;

утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания — за счет средств соответствующих организаций в размере 100% среднего заработка, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации в установленном порядке, и не ниже 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Федерации в установленном порядке. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 руб.



Размер стипендии может быть уменьшен на 25% сроком на один месяц, или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца в случае неуплаты или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины.

**Организация общественных работ.** Органы исполнительной власти субъектов Федерации, орган местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют в целях обеспечения временной занятости населения проведение общественных работ в организациях, находящихся в их собственности и по договорам — в других организациях.

Под **общественными работами** понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

**Участие в общественных работах,** организуемых органами местного самоуправления по предложению и при участии органа службы занятости, сугубо добровольное для безработных. Порядок организации оплачиваемых общественных работ и условия участия в них граждан регулируются Положением об организации общественных работ, утвержденным постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. с изменениями от 12 ноября 1999 г.<sup>1</sup> Работы по благоустройству, строительству и ремонту дорог и другие работы организуются за счет местного бюджета на местных предприятиях и по договорам в других организациях. Орган службы занятости направляет безработного по его желанию на общественные оплачиваемые работы, а соответствующая организация заключает с ним срочный трудовой договор, который может быть им расторгнут досрочно при устройстве на постоянную или временную работу. К заработку на оплачиваемых общественных работах сохраняется пособие по безработице, кроме уволенных за виновные действия более одного раза в течение года, предшествовавшего началу безработицы, или возобновляющих трудовую деятельность после перерыва более одного года, или бывших до того предпринимателями, а также отчисленных за виновные действия обучающихся по направлению органа службы занятости. При этом преимущественное право направления на общественные работы имеют безработные граждане, не получающие пособия по безработице, безработные граждане, состоящие на учете в органе службы занятости свыше шести месяцев.

**Компенсация безработному затрат по переезду на работу** по предложению органа службы занятости в другую местность производится в соответствии с трудовым законодательством как компенсационные выплаты по переезду на работу в другую местность.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1997. № 29. Ст. 3533; № 47. Ст. 5707.

**Компенсации и гарантийные выплаты.** В соответствии со ст. 178 ТК работникам, высвобождаемым из организаций при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выплаты выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства (в порядке исключения) и в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если работник заблаговременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Эти суммы выплачиваются по прежнему месту работы.

Для отдельных категорий работников (государственных служащих и др.) специальное о них законодательство предусматривает эти выплаты выше и продолжительнее, чем для категорий, о которых будет сказано в гл. 9, § 4. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при увольнении их в связи со сменой собственника новый собственник выплачивает компенсацию не ниже трех среднемесячных заработков работника.

**Выплата безработному пособия по временной нетрудоспособности** в период безработицы предусмотрена Указом Президента РФ «О мерах по социальной поддержке граждан, потерявших работу и заработок (доход) и признанных в установленном порядке безработными»<sup>1</sup> в ред. от 18 октября 1996 г.

Кроме того, выплачиваются пособия по беременности и родам безработным женщинам органом службы занятости.

**Материальная и иная помощь семьям безработных, а также гражданам, потерявшим по истечении срока выплаты право на пособие по безработице,** может оказываться в виде дотаций за пользование жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания. Порядок и условия оказания такой помощи безработным определяются законодательством Российской Федерации и ее субъектов, решениями органов местного самоуправления, а также коллективными договорами и соглашениями.

Контроль за соблюдением законодательства о занятости населения и установленных социальных гарантий осуществляют уполномоченные на то государственные органы, местные органы самоуправления, профсоюзы. Работодатели, нарушающие закон в части незаконного привлечения граждан к труду, а также свое-

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 28. Ст. 1658; СЗ РФ. 1996. № 43. Ст. 4885.

временно не представляющие необходимые сведения о возмещении затрат в связи с трудовым увечьем работника, направленного на переподготовку, или в связи с отказом в приеме на работу заявленных ими молодых специалистов и рабочих, несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях. Работники органов службы занятости населения, виновные в нарушении законодательства, несут ответственность дисциплинарную вплоть до увольнения, административную в виде штрафа до трех должностных окладов, а в соответствующих случаях и уголовную. Лица, виновные в принуждении к труду, несут административную ответственность в виде штрафа.

Генеральное соглашение общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации на 2002–2004 годы в разд. III «О содействии занятости населения» предусмотрело в 23 пунктах разные меры, в том числе не допустить превышение уровня общей безработицы: в 2002 году — 8,8%, 2003 году — 9,1%, 2004 году — 9,4% от уровня экономически активного населения.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Какова система законодательства об обеспечении занятости и трудоустройства?
2. Общая характеристика Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Понятие занятости. Кто считается занятым?
4. Что понимается под терминами «подходящая» и «неподходящая» работа?
5. Понятие безработного. Кто не может быть признан безработным?
6. Основные принципы государственной политики в области занятости населения.
7. Что означает право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства? Каково его содержание?
8. Где и кто организует органы службы занятости населения? Каковы их права и обязанности?
9. Понятие трудоустройства, его виды и организационно-правовые формы.
10. Какие есть социальные гарантии при потере работы и безработице?
11. Каков порядок регистрации безработных?
12. Пособие по безработице: право, размеры, порядок его выплаты, прекращения и приостановления.
13. Каково понятие и содержание правового статуса безработного?
14. Контроль за соблюдением законодательства о занятости и ответственность за его нарушение.

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

### § 1. Понятие трудового договора, его стороны и значение

**Понятие «трудовой договор»** более широкое, нежели его определение. Для раскрытия этого понятия надо учитывать не только определение трудового договора как соглашения, но и его функции, значение, т. е. народно-хозяйственную и правовую роль.

Путем заключения трудового договора граждане реализуют принцип свободы труда в соответствии со ст. 37 Конституции РФ и право на выбор профессии, занятий, а также выбор места работы.

Все граждане Российской Федерации, работающие в организациях, реализуют принцип свободы труда путем добровольного заключения трудового договора. Он, являясь важнейшей формой реализации права на труд, в то же время выступает юридическим фактом реализации работниками других трудовых прав и обязанности добросовестно трудиться в избранной сфере деятельности. Трудовой договор надо рассматривать в трех аспектах, как: 1) соглашение о труде в качестве работника; 2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми; 3) институт трудового права, т. е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора).

Легальное определение трудового договора дано в ст. 56 ТК.

**Трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор, являясь двусторонней сделкой, представляет собой соглашение конкретного гражданина с конкретной организацией о его труде в данной организации в качестве работника. Трудовой договор как основание возникновения и фор-

ма существования трудового правоотношения во времени тесно связывает права и обязанности сторон по договору с правами и обязанностями их в качестве субъектов соответствующего трудового правоотношения.

Трудовой договор и трудовое правоотношение — тесно связанные категории, но их понятие и содержание различны. Трудовой договор — это соглашение, а трудовое правоотношение — юридическая связь работника с работодателем на основании трудового договора.

В связи с возникновением организаций, находящихся в частной собственности, в науке трудового права (а иногда и в законодательстве) появились вместо термина «трудовой договор» термины «договор найма труда», «договор трудового найма», а также суждения о трансформации трудового договора в договор найма труда, трудового найма. Так, по мнению Л. Ю. Бугрова, одним из «основополагающих видов договоров о труде должен стать договор трудового найма»<sup>1</sup>. Е. Б. Хохлов прямо противопоставляет договор трудового найма как юридическую форму рынка труда советскому трудовому договору как элементу «принципиально нерыночного механизма регулирования отношений в области труда»<sup>2</sup>. А. С. Пашков<sup>3</sup> рассматривает договор трудового найма как отличие работника — не собственника средств производства от работающего сособственника. Думается, что это возврат к римскому праву, когда труд регулировался нормами гражданского права как найм работ или услуг. Гражданское право развитых зарубежных стран, воспринявшее концепцию римского права о личном найме, найме труда, ныне, с появлением отрасли трудового права, использует термин «трудовой договор» или «трудовой контракт». Эти термины все больше применяются и в международно-правовых актах. По нашему мнению, не следует употреблять отжившие свой век термины «наем труда», «трудовой наем».

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника данного трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом коллектива данной организации и подчиняется внутреннему ее трудовому распорядку, режиму труда. Этим он отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения

<sup>1</sup> Бугров Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.

<sup>2</sup> Хохлов Е. Б. Правовое регулирование в современных условиях: проблемы теории и практики. СПб., 1992. С. 27.

<sup>3</sup> Пашков А. С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия // Советское государство и право. 1991. № 11. С. 25.

чения, авторского и др.). **Отличительные специфические признаки** трудового договора следующие:

1. Личное выполнение трудовой функции в общем процессе труда данного производственного коллектива, т. е. повседневная трудовая деятельность, проявление физической и умственной энергии работника по обусловленной определенной специальностью, квалификации, должности в общем процессе труда данного трудового коллектива. Следовательно, **предмет** трудового договора — сам труд работника в общем процессе производства, как проявление во времени его общей и специальной трудоспособности. Предметом же смежных гражданских договоров является овеществленный конечный результат труда (изобретение, картина и т. д.), а труд в них — лишь способ выполнения взятых обязательств.

2. **Подчинение работника** в процессе выполнения трудовой функции правилам внутреннего трудового распорядка организации, выполнение установленной меры труда. За нарушение этой обязанности он может нести дисциплинарную ответственность, чего нет в гражданско-правовых договорах, связанных с трудом.

3. Обязанность работодателя (ст. 22 ТК) **организовывать труд работника**, создавать ему нормальные условия труда, обеспечивать охрану труда, выплачивать в полном размере причитающуюся ему заработную плату по заранее установленным нормам. По договорам же личного подряда, поручения, авторскому, изобретательскому и др. гражданин не подчиняется внутреннему трудовому распорядку данной организации, работу организует сам, выполняет ее на свой риск, охрану труда обеспечивает сам и получает оплату лишь за овеществленный конечный результат труда (картина, предмет бытового заказа и т. д.) или выполненное поручение.

По трудовому договору риск случайной гибели результата труда лежит на организации, а при договоре личного подряда, авторском, изобретательском и др. этот риск несет сам гражданин. При трудовом договоре организация труда работника лежит на работодателе.

При трудовом договоре подчинение работника дисциплине, трудовому распорядку данной организации не нарушает принципа свободы договора, так как это подчинение основано на соглашении сторон. Поскольку общую работу нельзя вести без определенного порядка, организации, за которую отвечает работодатель, то работник в процессе труда обязан выполнять распоряжения руководителя трудового процесса, так как это вытекает из содержания и цели договора, трудовой функции работника. Заключая трудовой договор, его стороны имеют в виду подчинение распорядку, действующему в данном трудовом коллективе (а также и впредь создаваемому порядку как централизованными, так и локальными нормами). Нормативные

локальные соглашения данного трудового коллектива становятся с заключением трудового договора для этого работника обязательными.

**Стороны трудового договора.** Из определения трудового договора, данного законодателем в ст. 56 ТК как соглашения между работником и работодателем (физическим или юридическим лицом), видно, что это двустороннее соглашение. Одной его стороной является гражданин, заключивший договор о работе в качестве работника<sup>1</sup>, а другой — работодатель (физическое или юридическое лицо), принявший на работу данного гражданина. Второй стороной договора могут быть также колхоз, кооператив, принимающие на постоянную или временную работу работников в соответствии с уставом колхоза, кооператива, а также общественная организация, имеющая штатных работников платного аппарата, религиозная организация.

В отдельных случаях обеими сторонами трудового договора могут быть граждане, например, когда на работу принимаются домашняя работница, личный секретарь и т. д. Другой стороной может быть и группа лиц, например при приеме на работу пастуха. Гражданин не может заключать трудовой договор через представителя или возлагать свои обязанности по трудовому договору на другое лицо, так как договор имеет сугубо личный характер. Это соглашение гражданина о своем личном труде. Исключение сделано лишь для надомников, в выполнении работы которых, согласно Положению об условиях труда надомников, могут участвовать и члены семьи надомника. Недееспособное лицо не может заключить трудовой договор, а заключенный им договор считается недействительным.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства

---

<sup>1</sup> Стороной трудового договора может быть также иностранец или лицо без гражданства, проживающее как на территории России, так и за рубежом (если оно принимается на работу в российское учреждение, находящееся за границей).

ва заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и(или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Организация может быть стороной трудового договора, если она является субъектом трудового права, т. е. обладает трудовой правоспособностью принимать и увольнять работников. Способностью быть стороной трудового договора могут обладать также организации, не наделенные правами юридического лица, если их учредитель — юридическое лицо — наделил их правом приема и увольнения работников (филиалы, представительства и т. д.). Организация, находящаяся на бюджетном финансировании, вправе принимать работников с момента утверждения штатного расписания, которое определяет и объем ее специальной трудовой правоспособности, т. е. сколько и каких работников она может принять. От имени организации трудовой договор заключает ее руководитель в пределах своей компетенции.

Организация, не являющаяся юридическим лицом, может выступать стороной трудового договора, если она имеет фонд заработной платы, план по труду, самостоятельный баланс и пользуется правом приема и увольнения. Юридическое лицо — это понятие, регулируемое гражданским правом. Оно уже понятия субъектов трудового права, т. е. круг организаций как стороны трудового договора гораздо шире круга юридических лиц. Стороны трудового договора равноправны. Заключая договор, они одинаково равны выбирать себе другую сторону договора и равно несут по нему взаимные обязанности, равно обязаны подчиняться установленному в данной организации внутреннему трудовому правопорядку.

**Дисциплинарная власть руководителя** организации в процессе труда не нарушает равноправия сторон, поскольку является элементом или частью внутреннего трудового распорядка как его организующая сила и допускается лишь в пределах трудового договора. Руководитель обладает властью организатора производства в силу занимаемого им правового положения. И эта власть руководителя трудового процесса направляет использование рабочей силы по наиболее рациональному пути, как того требует производство. Руководитель обязан обеспечить и нормальные условия труда, и трудовую дисциплину, и реагировать в соответствующем законе порядке на их нарушения. Это власть оперативно-управленческих функций единоначальника в общем трудовом процессе, которой он вправе распоряжаться лишь в правомерных пределах. Руководитель несет по отношению к каждому работнику определенные обязанности, предусмотренные законодателем как обязанности работодателя (ст. 22 ТК).

Власть руководителя как социально-служебная функция должностного лица при сочетании общественных начал ее при-



менения и под контролем трудовых коллективов и профсоюзов — это один из важнейших элементов организации труда в современный период.

Работодатель (физическое либо юридическое лицо) как вторая сторона трудового договора обязан в лице своей администрации правильно организовать труд работника по его специальности, квалификации, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта. Указанные обязанности конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка. Работник как сторона трудового договора обязан работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, выполнять установленные нормы труда, незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей или имуществу работодателя, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников (ст. 21 ТК). Эти обязанности работника конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка данного работодателя.

Обе стороны трудового договора (работник и работодатель) равноправны в выборе другой стороны договора. Некоторые ограничения в интересах работников закон установил для работодателя, обязанного принять по квоте инвалида или другое лицо, заявленное им для подготовки специалиста, и запрещает (ст. 64 ТК) необоснованный отказ (не по деловым качествам) и дискриминацию при приеме, т. е. какое-либо ущемление прав или какие-либо преимущества (не по деловым качествам).

**Значение трудового договора.** Трудовой договор имеет большое юридическое значение, а также велика его социально-экономическая роль. Он является:

1) основной правовой формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования трудовых ресурсов страны. Он закрепляет работников за определенными организациями, отраслями народного хозяйства и районами страны, включает их в трудовые коллективы;

2) одной из правовых форм осуществления всеми работниками принципа свободы труда и реализации права на труд;

3) основанием возникновения трудового правоотношения работника и действия его во времени;

4) необходимой предпосылкой возникновения для его сторон трудовых прав и обязанностей, предусмотренных другими институтами Особенной части трудового права (рабочего времени, за-

работной платы, охраны труда и т. д.), т. е. он является источником взаимных прав и обязанностей его сторон, а также необходимой предпосылкой для возникновения у данного работника иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовым (по материальной ответственности, повышению квалификации, рассмотрению трудовых споров и др.);

5) правовой формой связи работника с членами данного трудового коллектива. Так, при взятии трудовым коллективом на себя определенных обязательств по коллективному договору эти обязательства, так же как и права коллектива, распространяются на каждого вновь вступающего на работу по трудовому договору в данный трудовой коллектив;

6) отражением индивидуально-договорного метода в определенной части регулирования трудовых отношений работников, устанавливая такие условия, как место работы, трудовую функцию, срок договора, дополнительные трудовые льготы и др.;

7) договором личного характера, и поэтому он охраняет личность работника от незаконных условий труда, его честь и достоинство. Хотя трудовой договор лежит в основании возникновения и существования трудового правоотношения работника и понятия эти тесно связаны, но их надо различать. Трудовой договор — это соглашение, т. е. юридический акт, трудовое же правоотношение — правовая связь, возникшая из трудового договора. Основная функция трудового договора — создать действие во времени трудового правоотношения, регулировать его.

С заключением трудового договора гражданин становится членом конкретной организации и приобретает право участвовать в управлении данной организацией. Трудовой договор исполняется личным трудом и имеет именной характер как договор данного работника.

Важнейшая черта института трудового договора, пронизывающая как нормы права о приеме, так и нормы о переводах и увольнениях, — это свобода трудового договора, отражающая принцип свободы труда в обществе, закрепленный в ст. 37 Конституции РФ. Свобода трудового договора означает, что граждане: а) свободно по своему волеизъявлению выбирают место и род трудовой деятельности, работы; б) свободно, добровольно решают вопрос о работе, заключают трудовой договор и могут его расторгнуть в любое время в установленном законом порядке; в) имеют, как правило, устойчивые трудовые отношения. Трудовой договор отражает договорный принцип привлечения к труду в качестве работника. Без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы и сколько бы он ни работал в качестве такового.

В период перехода к рыночным отношениям с появлением безработицы государству, обществу предстоит разработать и осу-

ществовать комплекс научно-технических, экономических и социальных мер, обеспечивающих полную и эффективную занятость населения. Следует добиваться упрощения и удешевления управленческого аппарата, в том числе аппарата органов власти и управления.

## § 2. Содержание трудового договора

Под содержанием любого договора понимаются все его условия. Они определяют права и обязанности сторон. **Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, которые определяют права и обязанности сторон.** Содержание трудового договора — это все его условия, а содержание трудового правоотношения — права и обязанности его субъектов, определяемые трудовым договором и трудовым законодательством. Каждая сторона трудового договора имеет свои субъектные права и обязанности, определяемые трудовым договором и трудовым законодательством, установленным правовым порядком по труду в данной организации, которому стороны по договору обязались подчиняться. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий договора: а) **непосредственные**, устанавливаемые непосредственно по соглашению сторон при заключении договора; б) **производные**, установленные законодательством (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.), которые не могут изменяться по соглашению сторон (если иное не предусмотрено законом). О производных условиях стороны не договариваются, поскольку они в силу закона и договора (по которому стороны обязались подчиняться внутреннему трудовому распорядку организации) обязательны для выполнения.

В 1998 г. ст. 15 КЗоТ была дополнена частью второй, где говорилось: в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в трудовом договоре могут содержаться условия неразглашения работником сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну, ставших известными работнику в связи с исполнением им своих должностных обязанностей.

Непосредственные условия, определяемые по соглашению сторон трудового договора, могут устанавливать больший или меньший объем прав и обязанностей сторон. Например, по соглашению сторон работа может быть определена на условиях неполного рабочего времени или на дому, или быть временной и т. д. Непосредственные, оговариваемые сторонами условия, в свою очередь делятся на **необходимые и дополнительные (факкультативные)**. Трудовое законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий.

**Необходимые условия** — это такие, при отсутствии которых трудового договора не может быть, а следовательно, и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение. К ним относятся условия: 1) о месте работы (организация, расположенная на день заключения договора в определенной местности); 2) о трудовой функции, которую будет выполнять работник, т. е. о специальности, квалификации, должности, совмещении профессий; 3) о размере заработной платы работника. Для работников бюджетных отраслей условие о тарифе оплаты не оговаривается сторонами, поскольку оно установлено законодательством и не подлежит изменению по соглашению сторон. О нем лишь информируется работник — какой оклад по данному разряду установлен в соответствии с Единой 18-разрядной тарифной сеткой.

Но поскольку многие доплаты и надбавки устанавливает сама организация — работодатель, то общий размер заработной платы работника определяется трудовым договором.

Место работы и трудовая функция индивидуализируют условия труда конкретного работника и работодателя. Под **местом работы** понимается конкретная организация с ее месторасположением на день заключения договора. Если же организация, оговоренная в трудовом договоре, переезжает в другую местность, т. е. в другой населенный пункт, то переезд с ней работника требует его согласия, так как изменяется его место работы.

Место работы может быть сторонами конкретизировано указанием определенного подразделения, филиала организации или указанием обслуживания различных подразделений его, расположенных в разных местах. В трудовом договоре водителя, машиниста тепловоза, электровоза и их помощников обязательно оговаривается их рабочее место, т. е. на машине какого типа они будут работать.

**Трудовая функция** (род работы) определяется путем установления сторонами договора профессии, специальности, квалификации для рабочего или должности для служащего.

**Профессия** — это вид трудовой деятельности, определяемый характером и целью трудовых функций, например, металлург, строитель, текстильщик, пищик, железнодорожник, врач, преподаватель, юрист и т. д.

**Специальность** — более дробное деление профессии, одна из ее разновидностей. Специальность зависит от навыков и знаний по данной профессии. Например, врач: терапевт, хирург, окулист, невропатолог, педиатр; строитель: плотник, каменщик, экскаваторщик, маляр; железнодорожник: машинист, проводник, телеграфист и т. д. Об отличии понятия специальности работника от понятия должностей см. п. 2 Пояснения к Единой номенклатуре должностей служащих.

**Квалификация** — степень и вид профессиональной обученности, т. е. уровень подготовки, опыта, знаний по данной специальности, определяемый для рабочих разрядами работ, которые они могут выполнять (например, слесарь 3-го или 5-го разряда), а для служащих — специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием. Уровень квалификации рабочих определяется по Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) работ и профессий рабочих народного хозяйства, а для служащих — по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих. Должности служащих по характеру труда делятся на три категории: руководители, специалисты и технические исполнители. Каждая из этих категорий делится на группы. На основе квалификационных справочников должностей служащих разрабатываются различные должностные инструкции и положения.

В трудовом договоре может быть оговорено совмещение профессий, а также изменен объем выполняемых работ. Круг профессиональных обязанностей (работ) по данной специальности (должности) определяется ЕТКС для рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями. Трудовую функцию, оговоренную в трудовом договоре, нельзя изменять без согласия сторон договора.

Определенность трудовой функции устанавливает и функциональное место принимаемого работника в общем трудовом процессе, и режим его труда в этом процессе. Принцип определенности трудовой функции выражен и в ст. 60 ТК, запрещающей требовать от работника выполнения не обусловленной трудовым договором работы.

Условия о трудовой функции, месте работы и заработной плате являются необходимыми для каждого вида трудового договора. Но в некоторых трудовых договорах помимо этих должны быть оговорены сторонами и другие необходимые именно для данного вида договора условия, которые будут определять вид данного договора (например, условие о сроке работы по срочному договору, условие о временной или сезонной работе в договоре временного или сезонного работника, условие о надомной работе, о работе по совместительству, о работе с неполным рабочим временем). В некоторых трудовых договорах к необходимым условиям относятся также и те, которые хотя и предусмотрены законодательством, но для данной категории работников не установлены, а определяются соглашением сторон (например, продолжительность рабочего дня и его режим у совместителей и у работников с неполным рабочим днем).

При заключении трудового договора стороны помимо необходимых могут установить и **дополнительные (факультативные) условия** в пределах, допускаемых законодательством. Они называются дополнительными потому, что они могут быть, а могут и не быть — без них договор все равно состоится, если оговорены необходимые условия. К дополнительным относятся, например, условия о предоставлении вне очереди места в дошкольном учреждении, об испытании при приеме на работу и др. Предельные сроки испытания не могут быть увеличены соглашением сторон сверх пределов, установленных законодательством (ст. 70 ТК). Если стороны оговорили дополнительные условия, то они также обязательны для выполнения. Если стороны не пришли к соглашению по дополнительным условиям, то договор не считается заключенным. Как указывалось ранее, недействительны условия договоров о труде, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ст. 57 ТК). И хотя трудовой договор продолжает действовать, но незаконно оговоренное условие его недействительно и не подлежит защите. Весь трудовой договор является недействительным, когда нарушено условие о праве дееспособности трудящегося, т. е. когда на работу принято лицо: а) без соответствующего медицинского образования на должность врача, медсестры, фармацевта; б) не достигшее 16 лет (14 лет — учащийся); в) которому приговором суда запрещено занимать данную должность; г) имеющее судимость за растраты, хищения и другие корыстные преступления на материально ответственную должность. Все указанные лица должны быть уволены как принятые с нарушением правил приема.

Срок начала работы по трудовому договору погашается с момента, когда гражданин приступил к работе. Как правило, договор считается заключенным после подписания обеими сторонами. Иногда в приказе о приеме на работу может быть сделана оговорка о том, что работник должен приступить к работе с какого-то более позднего срока. Но она не относится к существенным условиям содержания договора.

**Существенными условиями трудового договора** (в соответствии со ст. 57 ТК) являются следующие:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, т. е. трудовая функция работника;
- права и обязанности работодателя;
- срок действия договора в срочном трудовом договоре;
- характеристика условий труда, компенсация и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и(или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он для данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), обязанности отработки ученичества за счет работодателя и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством.

### **§ 3. Порядок заключения трудового договора**

Процесс заключения трудового договора — это прием трудящегося на работу в качестве работника. Трудовой кодекс устанавливает определенный порядок и юридические гарантии при приеме на работу в гл. 11 «Заключение трудового договора» (ст. 63—71).

Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Статья 64 ТК устанавливает **гарантии при приеме на работу**. Запрещаются необоснованный отказ в приеме на работу, установление при приеме какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Указанные ограничения будут являться дискриминацией. Дискриминацию надо отличать от дифференциации правового регулирования труда. Так, не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды и др.). Статья 64 ТК запрещает отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Не может быть отказано в приеме на работу работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежней работы. Работодатель обязан заключить трудовой договор с лицом, направленным органом службы занятости на работу в счет квоты, с молодым рабочим по окончании профессионально-технического учебного заведения и с молодым специалистом по окончании

высшего и среднего профессионального образовательного заведения, если он был данным работодателем заявлен для подготовки по договору с этим образовательным учреждением, а также с лицом, направленным по организованному набору.

Таким образом, в законодательстве указан ряд случаев, когда отказ в приеме на работу считается необоснованным. Но этот перечень не является исчерпывающим. Причину отказа в приеме на работу по требованию лица, которому отказано, работодатель обязан сообщить в письменной форме. Необоснованный отказ в приеме на работу гражданин может обжаловать непосредственно в суд.

Признавая незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор со дня обращения по поводу поступления на работу (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 № 16 в ред. от 21 ноября 2000 г.).

В соответствии со ст. 65 ТК, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

**Испытательный срок.** При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено (как дополнительное условие договора) испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Такое испытание устанавливается независимо от квалификации и опыта работника и должно быть оговорено в трудовом договоре и приказе о приеме на ра-



боту. При неудовлетворительном результате испытания работник может быть уволен без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК).

В испытательный срок не засчитываются время болезни и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. В этих случаях срок испытания продлевается на число дней отсутствия на работе. Устанавливать же срок испытания свыше предусмотренного законом, а также продлевать его после заключения договора работодатель не имеет права даже при согласии работника. Срок испытания исчисляется в календарных днях, т. е. в него включаются и нерабочие дни.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и его увольнение возможно лишь на общих основаниях.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

беременных женщин;

лиц, не достигших возраста 18 лет;

лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

в иных случаях, предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Испытание при приеме на работу определяет пригодность работника к данной работе. Как показывает практика, увольнение по несоответствию работника выполняемой работе почти не затрагивает тех лиц, которые принимались с испытанием.

При приеме на работу работодатель должен соблюдать определенные правила, установленные Трудовым кодексом. Так, трудовое законодательство предусматривает гарантии охраны здоровья женщин, учитывая физиологические особенности женского организма, его материнскую функцию, а также несовершеннолетних в возрасте до 18 лет, которые требуют особой защиты от некоторых производственных вредностей.

В интересах охраны здоровья женщин и несовершеннолетних их запрещено принимать на работы с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда, на подземные работы, предусмотренные в специальных перечнях таких запрещенных работ. Нельзя принимать также несовершеннолетних на работу, связанную с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. При приеме на работу, связанную с обслуживанием товарно-материальных ценностей, работников, достигших 18-летнего возраста, на должности, указанные в специальном перечне, с ними заключается письменный договор о полной материальной ответственности за вверенные им ценности. При отказе гражданина заключить такой договор его нельзя принимать на должности, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей.

Трудовое законодательство устанавливает, что определенные категории лиц перед заключением трудового договора должны пройти медицинское освидетельствование в интересах их здоровья или охраны общественного здоровья. Это лица: 1) моложе 21 года; 2) принимаемые на работу с тяжелыми и (или) вредными условиями труда; 3) принимаемые на работы, требующие особых психофизических данных от работника (водители, летчики и т. д.); 4) принимаемые на некоторые работы, связанные с обслуживанием детей, больных, с общественным питанием и т. п. В интересах охраны здоровья граждан не должны приниматься на работу в пищевые блоки, детские учреждения, больницы лица, имеющие инфекционные заболевания, и бациллоносители; 5) для работы на Крайнем Севере.

Трудовое законодательство установило некоторые ограничения при заключении отдельных трудовых договоров. Так, запрещается государственным служащим совместная служба в одной и той же государственной или муниципальной организации, если они связаны между собой близким родством или свойством (родители, супруги, братья, сестры, дети, а равно братья, сестры, родители и дети супругов) и по работе непосредственно подчинены или подконтрольны один другому. Однако для ряда категорий работников, предусмотренных в специальном перечне, из данного правила сделаны изъятия (это касается работников, служащих по выборам, лиц, работающих в органах связи, кроме центрального аппарата, преподавательского состава, отдельных категорий работников гидрометслужбы, специалистов сельского хозяйства, артистов и музыкантов, врачей, агрономов и др.)<sup>1</sup> Следует отметить, что жесткие ограничения в настоящее время

---

<sup>1</sup> СП РСФСР. 1972. № 19. Ст. 117; № 22. Ст. 153; 1973. № 11. Ст. 51; № 13. Ст. 75; 1981. № 29. Ст. 186; САПП РФ. 1993. № 42. Ст. 4007.

установлены для лиц, поступающих на государственную службу. Так, в соответствии со ст. 21 Федерального закона «Об основах государственной службы в Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.<sup>1</sup> гражданин не может быть принят на государственную службу в случаях:

признания его недееспособным или ограниченно дееспособным решением суда, вступившим в законную силу;

лишения его права занимать государственные должности государственной службы в течение определенного срока решением суда, вступившим в законную силу;

наличия подтвержденного заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего исполнению им должностных обязанностей;

отказа от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную или иную охраняемую законом тайну, если исполнение должностных обязанностей по государственной должности государственной службы, на которую претендует гражданин, связано с использованием таких сведений;

наличия иностранного гражданства, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями.

Лица, имеющие судимость за растрату, хищения и другие корыстные имущественные преступления или уволенные за хищения и злоупотребления, не должны приниматься в государственные, муниципальные и кооперативные торговые организации на работу, связанную с материальными ценностями, или контрольно-ревизионную работу.

Для некоторых категорий граждан установлено требование наличия помимо договора других юридических фактов как предпосылки к заключению трудового договора или для окончательного утверждения в данной должности.

Так, при приеме на работу лиц, окончивших вузы и техникумы, предпосылкой к заключению трудового договора могут являться их контракт с работодателем, заключенный до окончания образовательного учреждения, и направление его этим учреждением на работу по данному контракту. Для выполнения выборной работы должен быть еще акт избрания гражданина на выборную должность.

Для ряда категорий ответственных работников законодательство предусматривает обязательное утверждение в должности вышестоящим органом, без чего работники не могут приступить к осуществлению трудовых функций (например, лица, наделенные правами распорядителя кредита). В таком случае трудовой

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

договор считается по данной должности окончательно заключенным лишь с момента утверждения работника в должности, а до того он является лишь исполняющим обязанности по ней.

В ряде случаев закон предусматривает обязанность работодателя возобновить трудовые отношения с бывшим работником по окончании его выборной работы, а также с незаконно осужденным.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах (для работника и работодателя), каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК). Имеются Типовая письменная форма трудового договора, утвержденная постановлением Министерства труда РФ от 14 июля 1993 г., и утвержденные этим постановлением Рекомендации по заключению трудового договора в письменной форме<sup>1</sup>. В них рекомендуется указывать дату начала работы и дату ее окончания лишь при срочном трудовом договоре, что еще раз подтверждает, что срок начала работы является необходимым условием для срочных трудовых договоров. Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным, но в этом случае работодатель обязан оформить с ним письменный договор не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК). Но Кодекс не предусмотрел правовых последствий для работника, если прошел этот трехдневный срок, а письменный договор не оформлен.

Письменная форма трудового договора соблюдается лишь при приеме на работу, а для ранее принятых письменное оформление трудового договора производится только с их согласия. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, объявляемым работнику под расписку. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. По требованию работника копию приказа, надлежаще заверенную, работодатель обязан выдать ему.

Основным документом о трудовой деятельности гражданина является **трудовая книжка**. Она удостоверяет наличие трудового стажа работника, характер выполняемых им работ, причины увольнения, а также содержит сведения о возрасте, образовании, профессии. На поступающих впервые на работу работодатель обязан заполнить трудовую книжку в течение первой недели работы, если работа в этой организации является основной. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой работе, о переводах на другую постоянную работу и об увольнении и его причине, а также о поощрениях и наградах. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины в трудовую книжку не заносятся. Во время работы трудовая книжка хранит-

<sup>1</sup> См.: Бюллетень Министерства труда РФ. 1993. № 9—10

ся у администрации и выдается работнику при увольнении на руки в день увольнения. Записи о причинах увольнения должны в ней производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона<sup>1</sup> (ст. 66 ТК).

При увольнении по инициативе работника по уважительной причине (болезнь, инвалидность, поступление на учебу, переход на пенсию и т. д.) в трудовой книжке делается запись с указанием этих причин.

При приеме на работу, требующую специальных знаний (врачей, летчиков и т. д.), работодатель вправе потребовать от работника предъявления документа о специальном образовании. Запрещается требовать при приеме на работу представления характеристик (за исключением случаев, прямо предусмотренных в законе), а также иных справок и документов, помимо предусмотренных законодательством. Квалификационный справочник должностей служащих во многих случаях требование высшего или среднего специального образования по данной должности ставит в зависимость от практического стажа работы по ней. Поэтому работодатель при приеме на работу эти квалификационные требования должен проверить у поступающего. Инвалид при приеме на работу кроме трудовой книжки представляет трудовую рекомендацию МСЭК.

При поступлении гражданина на работу работодатель обязан ознакомить его с порученной работой, условиями труда, его правами и обязанностями, с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим в данной организации; проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и по другим правилам охраны труда.

#### **§ 4. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных их видов**

**Виды трудовых договоров.** Все трудовые договоры по времени действия делятся на два вида (ст. 58 ТК): 1) на неопределенный срок; 2) на определенный срок, не более пяти лет, т. е. срочный трудовой договор.

---

<sup>1</sup> Трудовые книжки ведутся на всех работников, в том числе и на сезонных и временных, а также нештатных работников, если они подлежат социальному страхованию (см.: Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденную постановлением Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 г. с последующими изменениями и дополнениями // Сб. нормативных актов о труде. М., «Юридическая литература». 1998. С. 132).

Следовательно, первый вид — это трудовой договор, заключаемый на неопределенный срок, когда стороны не оговаривают срок его действия. В договоре может быть определена дата вступления его в силу. Чаще всего именно так и заключаются трудовые договоры.

Вторым видом является срочный трудовой договор, который заключается на определенный срок, как правило, не превышающий пяти лет. Такой трудовой договор может быть заключен лишь в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Законодательство запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч. 6 ст. 58 ТК).

Трудовой кодекс (ст. 59) указывает, в каких случаях срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника. Перечень открытый, так как срочный трудовой договор может быть заключен в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если трудовой договор заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или судом, то он считается заключенным на неопределенный срок (ч. 5 ст. 58 ТК).

Указанная классификация не отражает особенностей всех видов трудовых договоров, имеющих как в порядке заключения, так и в содержании различных их видов. Нет и единого критерия для классификации трудовых договоров. Каждый из указанных двух видов договоров можно в свою очередь разделить по особенностям порядка их заключения и по содержанию.

В настоящее время особенности отдельных видов трудовых договоров предусмотрены в разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», а также рядом федеральных законов. Рассмотрим эти особенности.

**Трудовой договор государственного служащего** имеет много особенностей в соответствии с Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.<sup>1</sup> Эти особенности есть в приеме на государственную службу, ее прохождении и в увольнении. Он предусмотрел ряд как изъятий, так и трудовых льгот для государственных служащих по сравнению с общим трудовым законодательством.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990. В развитие этого Закона приняты и другие подзаконные нормативные правовые акты.

Государственная должность — должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Федерации, а также в иных государственных органах, созданных в соответствии с Конституцией РФ, с установленными обязанностями по исполнению и обеспечению полномочий и деятельности данного органа.

Федеральный закон все государственные должности подразделил на три категории: «А», «Б» и «В».

**К категории «А»** относятся самые высокие государственные должности, установленные Конституцией РФ, федеральными законами, конституциями и уставами субъектов Федерации (Президент, Премьер-министр, министры, председатели палат Федерального Собрания и те же должности и главы администраций в субъектах Федерации, судьи, депутаты и др.). Их заработная плата определяется федеральными законами и законами субъектов Федерации.

**К категории «Б»** относятся должности, учреждаемые в предусмотренном законодательством порядке для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, замещающих должности категории «А».

**К категории «В»** относятся должности, учреждаемые государственными органами для исполнения и обеспечения их полномочий.

Перечень государственных должностей всех трех категорий указан в Реестре государственных должностей. По рангу они классифицируются на пять групп: высшие (5-я группа), главные (4-я группа), ведущие (3-я группа), старшие (2-я группа) и младшие (1-я группа).

**Государственным служащим** называется работник, занимающий государственную должность государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет средств федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Федерации.

Он принимается на государственную службу по конкурсу или путем назначения. Испытание при приеме может быть установлено от трех до шести месяцев. Трудовой договор ограничен возрастом до 60 лет. Право поступления на государственную службу имеют граждане России не моложе 18 лет, владеющие государственным языком, имеющие профессиональное образование и отвечающие требованиям, установленным законом для государственных служащих. Не могут быть приняты и находиться на государственной службе граждане: признанные судом недееспособными или ограниченно дееспособными, лишенные судом права занимать государственную должность, в случае наличия заболевания, препятствующего исполнению должности государственного служащего, отказа от процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим госу-

дарственную или иную охраняемую законом тайну, отказа от представления сведений о доходах, имущественном положении и др. При приеме на государственную службу представляется ряд документов, в том числе о состоянии здоровья. Занятие государственной должности категории «А» ограничено сроком избрания или назначения на соответствующую должность. Вообще же трудовой договор государственного служащего заключается на неопределенный срок или на срок не более пяти лет. В этот договор включается обязательство гражданина обеспечивать выполнение Конституции РФ и федеральных законов в интересах граждан России.

Поступление на государственную службу оформляется приказом по государственному органу о назначении на государственную должность. Такое назначение производится по категории «Б» — по представлению соответствующих лиц категории «А», на должности 1-й группы категории «В» — соответствующим должностным лицом, на должности 2, 3, 4 и 5-й групп категории «В» — по результатам конкурса.

Для определения уровня профессиональной подготовки, соответствия занимаемой должности и для присвоения квалификационного разряда проводится аттестация государственных служащих не реже одного раза в четыре года и не чаще одного раза в два года в порядке, устанавливаемом федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

Государственный служащий не вправе: заниматься другой оплачиваемой деятельностью (кроме педагогической, научной и иной творческой работы), быть депутатом, заниматься предпринимательской деятельностью, состоять членом органа управления коммерческой организации, принимать участие в забастовках. Для него установлены и другие ограничения, предусмотренные ст. 11 Закона.

Государственный служащий имеет ряд льгот по отпускам, в том числе дополнительный отпуск за выслугу лет, возможен и отпуск без сохранения заработной платы на срок до одного года, льготы в оплате труда и по другим вопросам.

Закон предусмотрел основные права и обязанности государственного служащего, меры дисциплинарного взыскания, в числе которых есть предупреждение о неполном служебном соответствии и смещение на низшую должность.

Государственным служащим могут присваиваться квалификационные разряды: по высшим должностям — действительный государственный советник Российской Федерации 1, 2 и 3 класса; по главным должностям — государственный советник Российской Федерации 1, 2 и 3 класса; по ведущим должностям — советник Российской Федерации 1, 2 и 3-го класса; по старшим должностям — советник государственной службы 1, 2 и 3-го класса; по



младшим должностям — референт государственной службы 1, 2 и 3-го класса.

Закон (ст. 25) установил для них и дополнительные основания увольнения: выход на пенсию; достижение предельного возраста для замещения государственной должности; прекращение гражданства России; несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных данным Законом; разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну; возникновение предусмотренных ст. 21 Закона ограничений. Продление пребывания на государственной службе человека, достигшего возраста 60 лет, может быть лишь однократное не более чем на год. После достижения 65 лет государственный служащий может продолжать работу в государственных органах на условиях срочного трудового договора.

**Главы администраций** в системе исполнительной власти также относятся к государственным служащим. Глава администрации субъекта Российской Федерации является высшим должностным лицом края, области, города федерального значения, автономной области, округа.

**Трудовые договоры молодых рабочих**, окончивших профессионально-технические училища, и **молодых специалистов**, окончивших по направлению работодателя высшие и средние специальные учебные заведения, занимают особое место в системе трудовых договоров. Их нельзя полностью отнести к обычным договорам о постоянной работе с неопределенным сроком действия, поскольку в период обязательного срока отработки по окончании учебы на молодого рабочего и молодого специалиста распространяются специальные нормы законодательства (порядок переводов, увольнения и т. п.). Но это и не срочный договор, поскольку истечение срока обязательной отработки не дает права работодателю, как при срочном трудовом договоре, прекратить данный договор по истечении срока. Постановлением Правительства РФ «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним специальным образованием» от 19 сентября 1995 г.<sup>1</sup> по-новому урегулированы подготовка и направление на работу молодых специалистов. Такая подготовка по контрактам осуществляется среди тех лиц, которые обучаются за счет бюджетных средств. Контракт же заключают соответствующие учебные заведения с работодателем о целевой подготовке для данного работодателя определенного числа молодых специалистов. В соответствии с контрактом учебное заведение формирует на добровольной основе контингент обучающихся по целевой подготовке для данного работодателя. Объем такой целевой подготовки специалистов устанавливают федеральные ор-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 39. Ст. 3777.

ганы исполнительной власти, которым подчинены данные специальные образовательные учреждения, по согласованию с Министерством общего и профессионального образования РФ в пределах приема студентов за счет федерального бюджета.

Не позднее чем за три месяца до окончания студентом профессионального высшего или среднего образовательного учреждения он заключает по предложению руководителя этого учреждения контракт с соответствующим работодателем, имеющим договор о целевой подготовке специалистов. Таким образом, прежняя советская форма обязательного распределения выпускников вузов и техникумов на работу заменена договорной формой целевой их подготовки и договорной формой распределения на работу. При этом оба договора названы контрактами, и они тесно связаны между собой.

Выпускник заключает по предложению ректора вуза, директора техникума и другого профессионального образовательного учреждения контракт с работодателем о работе у него по полученной специальности сроком до трех лет. По этому контракту должность молодого специалиста должна соответствовать профилю и уровню его профессионального образования. Данный контракт предусматривает взаимные обязанности его сторон и взаимную ответственность за нарушение обязательств. Указанное постановление Правительства РФ предусмотрело ряд отлагательных и отменительных условий, которые освобождают выпускников заключать такие контракты с работодателем, если выпускник имеет уважительные причины (медицинские противопоказания для этой работы, наличие родителей или супруга (супруги) — инвалидов I и II групп (т. е. полностью нетрудоспособных), если работа предлагается не по месту их жительства, или беременность, наличие ребенка до полутора лет, если работа предоставляется не по месту жительства семьи или не соответствует полученному образованию и др.). В иных случаях выпускники, отказавшиеся от заключения контракта о труде с данным работодателем или нарушившие его, обязаны возместить учебному заведению и работодателю до получения диплома затраты на стипендию и другие социальные пособия (доплаты) и льготы в порядке и на условиях, определенных контрактом. От возмещения затрат освобождаются лишь обучавшиеся только на «отлично» с момента подписания контракта, а также дети-сироты, инвалиды I и II групп, ветераны боевых действий, пострадавшие от радиационных катастроф и получающие стипендию в обязательном порядке по решению Президента и Правительства РФ.

**Трудовой договор по конкурсу** заключают: а) лица, прошедшие конкурс на вакантные должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий; б) артисты, режиссеры и другие теат-

ральные творческие работники, прошедшие очередной конкурс, который объявляется на эти должности; в) государственные служащие могут приниматься по конкурсу. Работники, принимаемые по конкурсу, зачисляются на работу приказом руководителя. Они не подлежат аттестации. Особенностью данного трудового договора является то, что он заключается лишь с лицами, избранными предварительно по конкурсу тайным голосованием. Все должности научно-педагогических работников вузов согласно ст. 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г.<sup>1</sup> замещаются по трудовому договору. Заключению трудового договора научно-педагогического работника вуза на срок до пяти лет предшествует конкурсный отбор. Срок подачи заявлений на конкурс не позднее одного месяца со дня его опубликования. Избранным по конкурсу считается лицо, набравшее более 50% голосов присутствующих на заседании членов ученого совета при наличии кворума (т. е. не менее двух третей от его списочного состава). Решение ученого совета об избрании лица на преподавательскую должность утверждается ректором вуза, после чего с ним заключается трудовой договор (контракт). Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок их выборов определяют уставы вузов. В государственных и муниципальных вузах должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами не старше 65 лет. Однако Конституционный Суд РФ постановлением от 27 декабря 1999 г. признал положения п. 3 ст. 20 Федерального закона от 22 августа 1996 г., предусматривающего возрастные ограничения для лиц, замещающих должности заведующего кафедрой в государственных и муниципальных высших учебных заведениях, не соответствующими Конституции РФ. При достижении этого возраста указанные лица переводятся с их согласия на иные должности по их квалификации. Для ректора по представлению ученого совета вуза учредитель вправе продлить срок пребывания в должности ректора до 70-летнего возраста. А для других должностей этот срок может продлевать ректор вуза до достижения ими 70 лет.

Далее раскроем особенности других трудовых договоров, предусмотренных разд. XII ТК.

Деление всех трудовых договоров по сроку их действия на договоры с неопределенным сроком и срочные, как ранее указывалось, не отражает особенностей видов отдельных договоров, так как те и другие могут иметь особенности еще в их содержании или порядке заключения и прекращения.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

Раздел XII ТК указывает особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которые зависят от основания дифференциации (различия) правового регулирования труда.

Указывая следующие трудовые договоры, имеющие свои особенности, и, следовательно, определенный их вид, закрепленный в разд. XII ТК, мы одновременно определим, по какому основанию законодатель их выделил в самостоятельный вид с различием в правовом регулировании труда.

**Трудовой договор с женщинами, лицами с семейными обязанностями** (гл. 41 ТК). Его особенности основаны на физиологических особенностях женского организма, требующих специальной защиты от производственных вредностей. Второе основание, появившееся в семидесятые годы XX в., это материнская, отцовская (для одиноких отцов) социальная семейная роль в воспитании малолетних детей и уходе за больными, нетрудоспособными членами семьи.

**Трудовой договор с несовершеннолетним работником** (гл. 42 ТК). Его особенности основаны на психофизиологических особенностях неокрепшего организма, требующего специальной защиты от производственных вредностей.

Особенности правового регулирования труда женщин и несовершеннолетних связаны тесно с особой охраной их труда.

**Трудовой договор с руководителем организации и членами коллегиального исполнительного органа организации** (гл. 43 ТК). Дифференциация их труда основана на особой роли и значении труда руководителя организации для успешной работы всей организации и его особой ответственности за всю организацию труда и производства.

**Руководитель организации** — физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (ст. 273 ТК), независимо от ее организационно-правовой формы и формы собственности, за исключением тех случаев, когда он является единственным учредителем, членом организации и собственником ее имущества или когда управление этой организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

Права и обязанности руководителя организации определяют Кодексом, трудовым законодательством, учредительными документами и трудовым его договором.

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Он может работать по совместительству в другой организации только с разрешения уполномочен-

ного органа юридического лица (например, правление АО) или собственника имущества организации (или его уполномоченного).

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за причиненный им прямой действительный ущерб организации, а в случаях, предусмотренных федеральным законом, возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, по нормам гражданского законодательства (ст. 277 ТК).

Он имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.

На членов коллегиального исполнительного органа организации распространяются все указанные особенности трудового договора с руководителем организации, если это предусмотрено федеральным законом, учредительными документами организации.

**Трудовой договор с педагогическими работниками** (гл. 52 ТК). Особенности этого договора связаны с таким основанием дифференциации, как воспитательный характер их труда.

Статья 331 ТК связывает право на занятие педагогической деятельностью с образовательным цензом. К этой деятельности не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям.

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в вузах производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. Этому договору (кроме декана факультета и заведующего кафедрой) предшествует избрание по конкурсу. Порядок выборов декана и заведующего кафедрой установлен уставом вуза. В государственных и муниципальных вузах должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами не старше 65 лет. Лица, достигшие этого возраста, переводятся с их согласия на иные должности в соответствии с их квалификацией. Условия продления срока пребывания на этих руководящих должностях в вузе до 70 лет указаны в ст. 332 ТК.

Педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливаются сокращенное рабочее время не более 36 часов и ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Один раз в десять лет непрерывной преподавательской работы они имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяет учредитель и(или) устав этого образовательного учреждения. Они могут быть уволены по трем дополнительным основаниям, указанным в п. 1, 2 и 3 ст. 336 ТК.

Впервые Трудовой кодекс предусмотрел в гл. 54 особенности правового регулирования труда **работников религиозных организаций** с учетом такого основания этой дифференциации, как

специфика работы в данных организациях. Кодекс распространял на всех работников этих организаций действие трудового законодательства, в том числе и на священнослужителей. Трудовой договор может быть заключен этой организацией с лицом, достигшим 18-летнего возраста. Он может быть срочным. Договор прекращается и по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Например, архиепископ Екатеринбургский и Вехотурский Викентий наложил запрет церковного служения на 20 священников за «неспособность справиться с грехом винопития»<sup>1</sup>.

**Трудовой договор с надомниками.** Особенности правового регулирования труда надомников предусмотрены гл. 49 ТК (ст. 310—312).

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых за свой счет. При этом за их износ ему выплачивается компенсация (ст. 310 ТК). На надомников распространяется трудовое законодательство с учетом указанной главы Кодекса.

Прием на работу надомника оформляется приказом (распоряжением) администрации. Преимущественное право на заключение такого договора предоставляется: женщинам, имеющим детей до 15 лет; инвалидам и пенсионерам по возрасту; лицам с пониженной трудоспособностью, а также лицам, достигшим пенсионного возраста, но не получающим пенсию; занятым уходом за инвалидами или длительно болеющими членами семьи; лицам, обучающимся в очных учебных заведениях. Такой договор может быть заключен при условии, что надомник имеет для этой работы необходимые жилищно-бытовые условия, которые обследуются предварительно работодателем с участием представителей профсоюзного органа, а в соответствующих случаях — также и представителей органов санитарного и пожарного надзора<sup>2</sup>.

Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья. Лица, владеющие мастерством художественных кустарных промыслов, могут быть приняты надомниками независимо от наличия у них трудового договора по основной работе, и на такую надомную работу не распространяются правила о совместительстве. Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным их трудовым договором.

**Трудовой договор для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.** Он заключается в письменной форме с лицами, приехавшими из других местностей, сроком до

<sup>1</sup> См.: Известия. 2002. № 60. 8 апреля.

<sup>2</sup> См.: Бюллетень Госкомтруда СССР. 1982. № 1.

пяти лет, а для работы на островах Северного Ледовитого океана — сроком на два года. С прибывшими из других местностей трудовой договор заключается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данной местности. По окончании этого срока договор по желанию сторон может быть перезаключен на тот же срок или продлен на срок не менее года, а в тех местностях, где выезд зависит от навигации, — до ее открытия.

Особенности этого трудового договора предусмотрены гл. 50 (ст. 313—327 ТК) и Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19 февраля 1993 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup> и иными актами, принятыми на его основе. Есть Примерный трудовой договор для работников, привлекаемых для работы в эти районы.

Перечни районов, на которые распространяется действие Закона от 19 февраля 1993 г., утверждены постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. в ред. от 3 февраля 1983 г.<sup>2</sup> с последующими изменениями и дополнениями. Для привлечения в эти районы рабочей силы государство устанавливает определенные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях Севера. Льготы, предоставляемые работникам этих районов и местностей, подразделяются на основные и дополнительные. На местных жителей, с которыми заключаются трудовые договоры на неопределенный срок, не распространяются дополнительные льготы, они имеют право лишь на основные из них. Основные льготы предоставляются всем работникам независимо от того, приезжие они или местные жители, в виде:

ежемесячных надбавок к заработной плате;

ежегодных дополнительных отпусков (24 календарных дня в районах Крайнего Севера и 16 календарных дней в приравненных к ним местностях). Работник вправе соединить все отпуска полностью или частично, но не более чем за два года;

оплаты раз в два года проезда к месту использования отпуска и обратно;

других компенсаций, предусмотренных гл. 50 ТК.

Для лиц, заключивших срочный трудовой договор, для работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к

<sup>1</sup> См.: Ведомости РФ. 1993. № 16. Ст. 551; 1993. № 26. Ст. 957; САПП. 1993. № 52. Ст. 5086; СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 220.

<sup>2</sup> СП СССР. 1967. № 29. Ст. 203; 1983. № 5. Ст. 21; САПП РФ. 1993. № 52. Ст. 5059; 1994. № 13. Ст. 985; СЗ РФ. 1994. № 4. Ст. 303.

ним, кроме указанных основных льгот, установлены еще дополнительные:

а) оплата в повышенном размере переезда к месту работы. Лицам, которые по истечении срока первого договора перезаключили договор на такой же новый срок, выплачивается единовременное пособие в размере 50% среднего месячного заработка (без учета районного коэффициента, вознаграждения за выслугу лет и «северных» или соответственно надбавок по отдаленности);

б) оплата обратного проезда работника и членов его семьи к постоянному месту жительства по истечении срока договора или при досрочном его расторжении не по вине работника;

в) обеспечение по месту работы жилой площадью и бронирование жилья на весь срок действия трудового договора. При их высвобождении с работы в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата сохраняется заработная плата на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев (ст. 318 ТК);

г) повышенный зачет (с 1 марта 1960 г. полтора года за год работы) в трудовой стаж времени работы в этих районах.

Если срочный трудовой договор заключает работник, уже приехавший к месту работы, то он пользуется всеми дополнительными льготами, кроме оплаты переезда к месту работы.

Лицам, уволенным с военной службы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, с 1 января 1968 г. время действительной срочной службы в этих районах и местностях засчитывается в стаж, дающий право на получение «северных» льгот, если в пределах трех месяцев после увольнения из Вооруженных Сил они поступили на предприятие, расположенное в этих местностях<sup>1</sup>.

**Трудовой договор о работе по совместительству** регулируется гл. 44 ТК. Под совместительством следует понимать выполнение работником помимо основной другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Совместительство может быть двух видов: внутреннее (внутри данной организации) и внешнее (в другой организации). У совместителей, таким образом, имеются два трудовых договора: один по основной работе, другой по совместительству.

---

<sup>1</sup> СП СССР. 1968. № 7. Ст. 35.



Не считается совместительством выполнение, помимо основной, другой работы, за которую законодательством установлена доплата к основному окладу в процентах или в денежном выражении, а также педагогическая работа на условиях почасовой оплаты без занятия штатной должности. Основания дифференциации здесь – второй трудовой договор.

Рабочее время совместителей не может превышать 4 часов в рабочий день и 16 часов в неделю. Однако для некоторых категорий работников разрешено совместительство в пределах полной нормы рабочего времени по соответствующей должности. Например, в соответствии со ст. 350 ТК Правительство РФ постановлением от 12 ноября 2002 г.<sup>1</sup> установило, что продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа может быть не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в зависимости от продолжительности их рабочего времени или за фактически выполненную работу.

Не допускается работа по совместительству несовершеннолетних (до 18 лет), беременных женщин, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими условиями, а также в других случаях, установленных федеральными законами.

Кроме того, запрещена работа по совместительству (кроме преподавательской, научной и творческой деятельности) государственным служащим, судьям, прокурорам и некоторым иным категориям работников.

Всем лицам, работающим на условиях совместительства, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по совмещаемой работе, а при их увольнении выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск по совмещаемой работе.

Увольнение совместителя производится помимо общих оснований, предусмотренных трудовым законодательством, также в случаях приема на данную должность работника, не являющегося совместителем, или в связи с ограничениями работы по совместительству, вводимыми законодательством для работников отдельных категорий.

По желанию работника в его трудовой книжке может быть сделана запись о работе по совместительству на основании копий приказов об этом.

**Трудовой договор о сезонной работе** регулируется гл. 46 ТК (ст. 293–296). Сезонными признаются работы, которые в силу природных и иных климатических условий выполняются не

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4595.

круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Перечни сезонных работ утверждаются Правительством РФ для каждой местности. В эти перечни входят работы по добыче цветных металлов, производству строительных материалов, уборке снега и льда, сбору плодов и овощей и т. п.

При приеме работника на сезонные работы испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не может превышать двух недель. О сезонном характере работы гражданин должен быть предупрежден при заключении трудового договора, а в приказе (распоряжении) и договоре прямо указывается, что работник принимается на сезонную работу. Иначе это будет договор с неопределенным сроком.

Все работники, занятые на сезонных работах, имеют право на отпуск или замену его денежной компенсацией из расчета два календарных дня за каждый месяц работы.

Работникам, занятым на сезонных работах, в случаях, предусмотренных законодательством, стаж работы в данной организации суммируется и считается непрерывным, если они проработали полностью сезон, заключили трудовой договор на следующий сезон и возвратились на работу в установленный срок. Однако время межсезонного перерыва не засчитывается в непрерывный стаж работы.

В трудовом договоре о сезонной работе есть особенности не только при приеме на работу, в условиях рабочего времени, но и при увольнении.

Работники, занятые на сезонных работах, имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом письменно работодателя за три календарных дня.

Занятые на сезонных работах по инициативе работодателя могут быть уволены по общим основаниям, указанным в Кодексе.

Сезонным работникам при увольнении по основаниям, указанным в п. 1 и 2 ст. 81 ТК (ликвидация организации и сокращение численности или штата), выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Работодатель обязан предупредить сезонного работника об увольнении за семь календарных дней, а при досрочном увольнении — за три календарных дня.

**Трудовой договор с временным работником.** Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев. Испытание им не устанавливается.

На всех временных работников распространяется действие трудового законодательства с изъятиями, установленными гл. 45 ТК (ст. 289—292). В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу на срок до двух месяцев.

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом письменно работодателя за три календарных дня.

Временные работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни с их письменного согласия с оплатой труда не менее чем в двойном размере.

Временные работники имеют право на отпуск или на замену его денежной компенсацией. Компенсация выплачивается из расчета два рабочих дня за месяц работы. Работодатель при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата обязан письменно предупредить работника за три календарных дня.

Надо обратить внимание на особенности трех новых трудовых договоров, расширяющих сферу трудового права: 1) договоров работников, работающих у работодателей — физических лиц (гл. 48, ст. 303—309 ТК); 2) работников религиозных организаций (гл. 54, ст. 342—348 ТК) и 3) работников организаций Вооруженных Сил РФ и работников, проходящих альтернативную гражданскую службу, заменяющую военную службу (ст. 349 ТК).

В письменный трудовой договор работника с работодателем — физическим лицом и работником религиозной организации включаются все существенные для работника и для работодателя условия труда. При необходимости их изменения эти работодатели обязаны предупредить работника религиозной организации не менее чем за семь календарных дней до их введения, а работника, работающего у работодателя — физического лица, — в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней. Работодатель обязан зарегистрировать трудовой договор в соответствующем органе местного самоуправления, уплачивать за этих работников полагающиеся страховые взносы. В их трудовых договорах могут содержаться и дополнительные основания увольнения, а все их индивидуальные споры рассматриваются непосредственно в суде.

## **§ 5. Изменение трудового договора**

**Изменение трудового договора** — это изменение одного или нескольких существенных его условий как оговоренных сторонами трудового договора при его заключении, так и производных, предусмотренных трудовым законодательством.

Трудовой кодекс предусматривает три формы изменения трудового договора:

- 1) изменение его содержания по соглашению сторон (ст. 60);
- 2) перевод на другую работу (ст. 72 и 74);
- 3) изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции работника (ст. 73).

К этому следует добавить и четвертую форму, обязательную для сторон, когда трудовой договор изменяется в результате принятия новой нормы трудового права. Например, вступление в силу с 1 февраля 2002 г. Трудового кодекса изменило и содержание отдельных трудовых договоров, обязательное для сторон.

**Изменение по соглашению сторон** содержания трудового договора может быть в любое время и по инициативе любой стороны договора. Такое соглашение должно быть сделано в письменной форме и подписано той и другой стороной договора с указанием даты изменения.

Статья 60 ТК запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами. Например, такое исключение Кодекс предусматривает в ст. 74 при временном переводе на другую работу на срок до одного месяца в случае производственной необходимости, включая простой.

При всех формах изменения трудового договора, в том числе вызванного принятием новой нормы права, не должны допускаться изменения, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения (ст. 73 ТК). Законодатель при разработке той или иной нормы трудового законодательства руководствуется ст. 55 Конституции РФ, согласно которой в нашей стране не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина. Эти права и свободы 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.

На практике имеют место трудовые споры, вызванные переводом работника на другую работу и изменением существенных условий трудового договора.

**Перевод на другую работу, его виды и условия.** Трудовой кодекс в ст. 72 указывает, что перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника. Тем самым закон устанавливает устойчивость, стабильность трудовых договоров и не допускает, как правило, одностороннего их изменения. На это изменение надо согласие обеих сторон трудового договора.

Перевод на другую работу – наиболее распространенная форма изменения трудового договора, когда изменяются или трудо-

вая функция работника, или место работы, или оплата и режим труда, или другие существенные условия договора.

Перевод часто связан с изменением рабочего места работника. Однако не каждое изменение рабочего места является переводом. И здесь надо отличать перевод, требующий письменного согласия работника, от **перемещения на другое рабочее место** без какого-либо изменения существенных условий труда, не требующего такого согласия.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения существенных условий трудового договора (ст. 72 ТК).

Если работник, считая, что его перевели на другую работу без его на то согласия, не выходит на эту работу и его увольняют за прогул, то органы, рассматривающие трудовой спор, должны выяснить, не изменились ли у работника существенные условия труда. При этом рекомендуется руководствоваться и п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»<sup>1</sup>.

Перевод на другую работу надо также отличать от **обусловленного изменения работодателем** существенных условий труда без изменения трудовой функции работника. Эта форма изменения трудового договора была предусмотрена новыми частями 2 и 4 ст. 25 КЗоТ «Перевод на другую работу». В Трудовом кодексе эта форма изменения трудового договора предусмотрена ст. 73.

Обусловленное изменение работодателем существенных условий труда без изменения трудовой функции работника, в отличие от перевода на другую работу, всегда:

1) производится по инициативе работодателя. При переводе же на другую работу инициатива может исходить и от работника (например, по состоянию здоровья);

2) вызывается изменением организационных или технологических условий труда, чего нет при переводе на другую работу;

3) влечет сохранение прежней трудовой функции, а меняются другие существенные условия труда. При переводе же трудовая функция работника может быть изменена;

4) обязывает работодателя уведомить работника в письменном виде не позднее чем за два месяца до ее введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3; 1997. № 1; 1998. № 3.

5) требует согласия работника на продолжение работы с изменением существенных условий труда. Если работник не дает на это согласия, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу в соответствии с его квалификацией и состоянием здоровья, а при ее отсутствии — вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую он может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. И лишь при отсутствии такой работы или при отказе от нее работник увольняется по п. 7 ст. 77 ТК — «Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора».

Иные правовые последствия наступают при отказе работника от законного перевода на другую работу, например, по производственной необходимости, когда он обязателен для работника.

Другой работой на практике считается также изменение степени самостоятельности и ответственности работы.

Если существенные условия труда работника меняются не работодателем, а законодательством, то это не является переводом и не требует согласия работника. Например, по законодательству меняется размер оплаты труда в бюджетной сфере, вводятся новая продолжительность отпусков.

Таким образом, изменение работодателем существенных условий труда работника без его согласия должно быть обусловлено изменениями организационных или технологических условий труда и если при этом нельзя сохранить прежние условия труда.

Следовательно, точное соблюдение условий трудового договора необходимо для стабильности трудовых правоотношений.

Если в трудовом договоре были оговорены сторонами конкретные участок, объект, структурное подразделение, то работу на другом участке, объекте, в другом структурном подразделении на практике считают переводом, требующим письменного согласия работника.

**Не считаются переводом изменение** процесса труда в связи с техническим прогрессом, изменение условий труда в связи с новым нормативным актом, перемена наименования должности без изменения трудовой функции и без перемещения работника, изменение размера заработной платы в связи с общим изменением системы оплаты труда, пересмотр квалификации работника, переход организации в другое ведомство, изменение рабочего места в пределах одного участка, цеха, организации в той же местности без изменения характера работы и существенных условий труда. Например, перемещение учителя в другой параллельный класс по той же дисциплине, врача — на другой равноценный участок в той же местности не будет считаться переводом на другую работу, а является перемещением по работе. Таким образом, основной определяющий **признак перевода — это осво-**

**бождение работника от выполняемой по заключенному трудовому договору работы и возложение на него другой работы, не предусмотренной договором.** Перевод надо отличать от перехода на другую работу, который осуществляется путем увольнения с одной работы и поступления на другую, хотя оформление увольнения возможно и в порядке перевода.

Перевод в другую местность следует отличать от **командировки**. Командировка, как и перевод,— одна из форм перемещения рабочей силы. Но цель и условия их различны. Командировкой считается поездка работника по распоряжению руководителя организации для выполнения служебного поручения временно вне места постоянной работы (ст. 166 ТК). В отличие от перевода при командировке за работником сохраняются постоянное место работы, средняя заработная плата, а расходы по командировке компенсируются в виде выплаты командировочных (ст. 168 ТК).

При направлении в командировку, как правило, не требуется согласия работника. Но женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и лиц с семейными обязанностями нельзя посылать в командировку без их на то письменного согласия, и если это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 259 ТК).

К переводам на другую работу относится временное замещение. **Заместительством** считается исполнение обязанности по должности временно отсутствующего работника; закон его относит к переводу по производственной необходимости (ст. 74 ТК). На замещение, длящееся более одного месяца в году, надо получить согласие работника. Назначение же работника исполняющим обязанности по вакантной должности не считается замещением, а является, если он освобожден от своей работы, переводом с его согласия. Закон не устанавливает срока замещения. Освобождение работника от должности исполняющего обязанности возможно лишь на общих основаниях в случаях, предусмотренных законодательством. Если вышестоящий орган не утвердит работника в данной должности, то он освобождается от исполнения обязанностей с предоставлением равноценной до перевода работы (по квалификации и оплате).

Когда работнику поручают выполнение обязанностей отсутствующего работника, не освобождая от выполнения своей основной работы,— это совмещение профессий, а не замещение. Нельзя считать переводом на другую работу совмещение профессий с согласия работника, а также работу по совместительству в одной и той же организации.

Таким образом, **перевод на другую работу — это изменение содержания трудового договора, т. е. его существенных условий: места работы, трудовой функции, льгот, преимуществ, ре-**

**жима труда и иных существенных условий труда (тяжести, вредности, оплаты, отпуска и т. п.).**

**Значение перевода** на другую работу многообразно, поскольку он является: 1) средством перераспределения рабочей силы как внутри организации, так и между организациями, районами страны в целях более целесообразного ее использования; 2) средством воспитания путем поощрения (когда работники выдвигаются на более высокую должность, более квалифицированную работу) или наказания (когда перевод для некоторых работников, например государственных служащих, применяется в качестве дисциплинарного взыскания в интересах укрепления дисциплины труда); 3) средством охраны труда (когда это требуется по состоянию здоровья, в случае беременности, кормления ребенка грудью или при наличии ребенка в возрасте до полутора лет); 4) основанием прекращения трудового договора (п. 5, 8 и 9 ст. 77 ТК); 5) гарантией права на труд — трудоустройством (путем перевода лица, подлежащего увольнению, по инициативе работодателя по п. 2, 3 ст. 81 ТК).

Законодательство о переводах на другую работу способствует правильному и целесообразному распределению и использованию трудовых ресурсов, борьбе с текучестью рабочей силы, экономии рабочего времени, когда трудоустраивается путем перевода работник, подлежащий увольнению не по его вине.

**Виды переводов.** Все переводы в зависимости от их срока можно разделить на: а) переводы на другую постоянную работу; б) временные переводы. Законодательство устанавливает различный порядок каждого из этих видов переводов и различные их правовые последствия. Все переводы можно также классифицировать на переводы по инициативе: работодателя и работника. Временные переводы можно классифицировать по обязательности их для сторон договора: на переводы, обязательные для работника, и переводы, обязательные для работодателя, а также переводы по соглашению сторон договора.

**При переводе на другую постоянную работу** условия трудового договора (трудовая функция или место работы, оплата труда и т. д.) изменяются окончательно, а не временно, т. е. другая работа предоставляется на неопределенный срок, а прежняя не сохраняется. Эти переводы в свою очередь могут быть трех видов: 1) в той же организации на другую работу; 2) в другую организацию<sup>1</sup>, хотя бы по той же специальности, квалификации (при этом за работником сохраняются непрерывный стаж и стаж для надбавок за выслугу лет); 3) в другую местность, хотя бы и с той же организацией. Понятия «другая местность» закон не

---

<sup>1</sup> Другая организация — это другой субъект трудового договора, имеющий право приема и увольнения работников.



дает. Судебная практика не связывает его с административно-территориальным делением. Другой местностью может быть признана и часть того же населенного пункта, если нельзя оттуда ежедневно возвращаться муниципальным транспортом к постоянному месту жительства. Но, как правило, под другой местностью понимается территория вне предела населенного пункта (города, села, поселка и т. д.). При переводе на работу в другую местность вместе с организацией трудовой договор продолжает действовать, но с изменениями его условий о месте нахождения организации.

Для постоянного перевода на другую работу необходимо письменное согласие работника, на какую бы работу и куда бы он ни переводился. В отличие от заключения трудового договора фактическое начало работы, на которую работник переведен, не может рассматриваться как молчаливое согласие на перевод. Судебная практика считает, что это согласие должно быть получено в ясной форме непосредственно в момент перевода или перед переводом.

При переводе на постоянную работу в другую местность работник получает ряд гарантий и компенсаций, стимулирующих переезд.

Перевод в другую организацию на постоянную работу предусматривает взаимное согласие работника и администрации обеих организаций, т. е. здесь имеется сложный фактический состав, в который входят; а) взаимное согласие между работником и администрацией организации, в которой он работал; б) взаимное согласие между работником и администрацией организации, в которую он переходит; в) взаимное согласие администрации по старому и новому месту работы может быть заменено распоряжением вышестоящего над ними хозяйственного органа. Такой перевод возможен с согласия работника на основании приказа вышестоящего над обеими организациями органа.

Как постоянный, так и временный перевод возможен по инициативе не только работодателя, но и самого работника (например, для совмещения обучения с трудом, по состоянию здоровья, по семейным обстоятельствам).

**Временный перевод** — это перевод работника на определенно ограниченное время на другую работу с сохранением места постоянной работы.

Все временные переводы классифицируются в зависимости от причин на следующие виды, которые отличаются сроком и порядком перевода: 1) по производственной необходимости (это перевод по ст. 74 ТК обязателен для работника); 2) женщин в связи с беременностью, кормлением ребенка грудью или наличием ребенка в возрасте до полутора лет; 3) по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению; 4) по просьбе во-

енкомата для прохождения учебных сборов (эти три вида временных переводов обязательны для работодателя).

Временный перевод по любой другой причине возможен лишь по соглашению сторон.

**В случае производственной необходимости** администрация имеет право перевести работника (без его согласия) на другую работу на срок до одного месяца в той же организации или в другую, расположенную в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка (ст. 74 ТК). Эта статья четко определила понятие производственной необходимости, указав, что такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. Таким образом, закон не дает полного перечня случаев производственной необходимости, но подчеркивает, что это должны быть исключительные случаи в работе организации, т. е. непредвиденные заранее обстоятельства. Перевод по производственной необходимости допускается для замещения отсутствующего работника (в случае его болезни, командировки, отпуска и других причин), но при этом перевод для замещения не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Следовательно, закон не ограничил (кроме замещения) число переводов по производственной необходимости в течение календарного года. Временный перевод на вакантную должность допускается лишь с согласия работника, кроме случаев производственной необходимости.

Закон не указывает характера работы, на которую возможен перевод работника по производственной необходимости. В таких случаях его можно перевести и не по своей специальности, квалификации, например, при авариях, стихийных бедствиях. Но при переводе по производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника не допускается использование квалифицированных работников на неквалифицированных работах.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу более низкой квалификации.

При всех переводах новая работа должна быть не запрещена для данного работника и по условиям труда соответствовать состоянию здоровья. Увеличение срока перевода на дни отпуска или болезни работника не допускается. Если срок временного перевода по ст. 74 ТК не указан, то такой перевод будет незаконным.

Возможен временный перевод на другую работу по инициативе работника в его интересах, например **по состоянию здоровья**. Работника, нуждающегося по состоянию здоровья в облег-

чении условий труда, работодатель обязан перевести, с его согласия, на более легкую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

Беременная женщина до наступления отпуска **по беременности**, если ей по заключению врача необходимы облегченные условия труда, переводится на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении другой более легкой работы она освобождается от прежней работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Право перевода на другую работу с сохранением среднего заработка имеет женщина до достижения ребенком возраста полутора лет, если ее прежняя работа препятствует нормальному кормлению ребенка либо вредна для здоровья ребенка или самой кормящей матери (ст. 254 ТК).

Временный перевод **по просьбе военкомата** — перевод по инициативе третьего лица. Он возможен в целях обеспечения военной подготовки без отрыва от производства на период этой подготовки. За работником на все время перевода сохраняется средний заработок по прежней работе за счет средств Министерства обороны РФ.

Временный перевод возможен с согласия работника и по другим причинам, предусмотренным отдельными нормативными правовыми актами.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работник должен быть возвращен на прежнее место работы.

Если по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, по инициативе работодателя изменяются существенные условия труда работников без изменения трудовой функции, что может повлечь за собой массовое увольнение работников, то работодателю для сохранения рабочих мест дается право с учетом мнения профсоюзного органа организации **вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев**. Отмена этого режима производится тоже с учетом мнения профсоюзного органа организации (ст. 73 ТК).

При отказе работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени он увольняется по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение численности или штата) с предоставлением ему соответствующих гарантий, компенсаций.

Таким образом, законодатель этой нормой узаконил вынужденный перевод работников на неполное рабочее время, что, конечно, не является прогрессивной нормой.

Временный перевод на другую работу возможен с согласия работника и по другим причинам, предусмотренным отдельными нормативными актами.

По истечении срока временного перевода по инициативе администрации работник должен быть возвращен на прежнее место работы.

Трудовое законодательство установило **дополнительные юридические гарантии при переводе** (как постоянном, так и временном) для следующих категорий работников:

а) депутаты представительных органов власти не могут переводиться на другую работу без согласия соответствующего органа власти, депутатами которого они являются;

б) не допускается перевод на другую работу работников, находящихся в отпуске, в командировке, в период временной негодности.

Работник, переведенный на другую работу с нарушением установленных правил, подлежит восстановлению на прежней работе и ему оплачиваются вынужденный прогул или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Восстанавливая незаконно переведенного работника на прежней работе, суд может взыскать с работодателя компенсацию за моральный вред, размер которой определяется судом.

Трудовой кодекс предусмотрел (ст. 75 ТК), что изменение подведомственности (подчиненности) организации, а также при ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) трудовые отношения с согласия работника продолжаются, а при его отказе он увольняется по п. 7 ст. 77 ТК.

При смене собственника трудовые отношения продолжаются, а если работник не согласен, то он увольняется по п. 6 ст. 77 ТК. Новый собственник может не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности уволить руководителя, его заместителей и главного бухгалтера согласно п. 4 ст. 81 ТК.

## **§ 6. Прекращение трудового договора**

Каждая организация заинтересована в устойчивости трудовых правоотношений, в закреплении на производстве кадров. Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям и в порядке, указанным в законе.

В трудовом законодательстве употребляются три термина: «прекращение трудового договора»; «расторжение трудового договора»; «увольнение». Все они означают прекращение трудовых правоотношений. Но первые два термина употребляются применительно к трудовому договору, термин же «увольнение» — к работнику. Прекращение трудового договора означает одновременно увольнение (кроме случая смерти работника). Прекращение и увольнение имеют единый порядок и основания. Юридические последствия их также одинаковы. Расторжение трудового договора означает его прекращение по одностороннему волеизъявлению

(работодателя или работника или по требованию третьего лица). Законодатель, говоря, например, в ч. 1 ст. 81 ТК о расторжении трудового договора, в ч. 2 этой статьи, когда речь идет о работнике, употребляет термин «увольнение».

Прекращение трудового договора надо отличать от отстранения от работы.

Отстранение от работы нельзя отнести ни к изменению трудового договора, ни к его прекращению. Отстранение от работы это недопущение работника к выполнению его трудовой функции до устранения причин отстранения.

Согласно ст. 76 ТК **работодатель обязан отстранить от работы работника:**

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. Например, в случае привлечения должностного лица в качестве обвиняемого и при необходимости его временного отстранения от должности дознаватель, следовательно с согласия прокурора возбуждает перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство (ст. 114 УПК).

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения 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.

К понятию «отстранение от работы» близко понятие «**приостановление полномочий судьи**» соответствующей квалификационной коллегией судей в случаях, если: 1) было дано согласие такой коллегии на привлечение судьи к уголовной ответственности или заключение под стражу; 2) судья участвует в предвыбонной кампа-

нии в качестве кандидата в состав органа законодательной (представительной) власти Российской Федерации или органа законодательной (представительной) власти субъекта Федерации; 3) судья избран в состав органа законодательной (представительной) власти Российской Федерации или органа законодательной (представительной) власти субъекта Федерации; 4) судья признан неизвестно отсутствующим решением суда, вступившим в законную силу. При этом приостановление полномочий судьи не влечет (кроме случая взятия под стражу) приостановление выплаты заработной платы или ее уменьшение (ст. 13 Закона РФ о статусе судей).

Прекращение трудового договора может наступить лишь при наличии для этого законных на то оснований. Основаниями прекращения трудового договора являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты. Эти юридические факты могут быть двух видов: 1) волевые действия, когда одна из сторон договора или обе его стороны или третье лицо, не являющееся стороной договора, но имеющее по закону право требовать его прекращения (например, суд, военкомат), проявляют инициативу прекратить договор. При одностороннем волеизъявлении в законодательстве говорится о расторжении договора. В абсолютном большинстве случаев основания увольнения на практике это: 1) односторонние действия (расторжение договора); 2) события. Так, событием будет смерть работника, а также истечение срока трудового договора или обусловленной работы.

Таким образом, прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двусторонние действия, так и события, а расторжение — лишь односторонние волевые действия.

Само по себе наличие основания увольнения не прекращает трудового правоотношения. Для этого необходим определенный юридический акт как действие соответствующего лица (приказ работодателя или заявление работника), оформленный в установленном законом порядке и отражающий волю стороны договора на его расторжение. И наличие основания для увольнения по инициативе работодателя не обязывает его к увольнению работника, а дает ему лишь право на увольнение с соблюдением соответствующего порядка. Строгая регламентация законом оснований прекращения трудового договора и порядка увольнения работников по каждому из оснований является важной юридической гарантией права на труд и защитой от незаконных увольнений работников.

В Трудовом кодексе значительно увеличены основания для увольнения работников. Они содержатся в ст. 77, 80, 81, 83 и 84.

**Увольнение работника правомерно** при наличии одновременно следующих обстоятельств: 1) основания для увольнения, указанного в законе; 2) соблюден порядок увольнения по данному

основанию; 3) налицо юридический акт прекращения трудового договора; 4) соблюдены все общие и дополнительные гарантии при увольнении данного работника.

При отсутствии хотя бы одного из этих четырех обстоятельств увольнение незаконно.

**Все основания** прекращения трудового договора можно **классифицировать**: 1) по субъектам, на которых они распространяются. При этом все основания делятся на общие, распространяющиеся на всех работников, и на дополнительные, применяемые лишь к некоторым, прямо указанным в законе работникам; 2) по юридическим фактам. Все основания делятся на действия и события. К событиям относятся истечение срока договора или окончание выполняемой работы (п. 2 ст. 77 ТК), ликвидация организации в связи с ее банкротством (п. 1 ст. 81 ТК). Смерть работника — это событие. Другие, предусмотренные законом основания, в основе имеют действия; 3) по волевому фактору, т. е. по инициативе увольнения. При этой классификации различаются увольнения по инициативе работника (ст. 80 ТК), по инициативе работодателя (ст. 81 и 84 ТК) и не по воле стороны трудового договора (ст. 83 ТК, п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

В ст. 77 ТК содержится 11 пунктов, из них четыре отсылочных, на которые не ссылаются, а используют соответствующую, указанную в них статью. Это п. 3 ст. 77 — расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80), п. 4 — расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81), п. 10 — обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83), и п. 11 — нарушение правил заключения трудового договора (ст. 84).

Эти четыре статьи, к которым отсылает ст. 77, имеют разные основания увольнения, указанные в их пунктах (ст. 80 — одно основание; ст. 81 — 14 оснований; ст. 83 — 7 оснований; ст. 84 — 4 основания), и каждое из них предусматривает свой порядок увольнения. К отсылочным четырем пунктам ст. 77 ТК мы еще вернемся, рассматривая конкретные основания увольнения работников по ст. 80, 81, 83 и 84 ТК. Вначале раскроем **семь других оснований прекращения трудового договора по ст. 77 ТК**.

**Пункт 1. Соглашение сторон.** По соглашению сторон заключается трудовой договор и по их соглашению трудовой договор в любое время может быть расторгнут (ст. 78 ТК конкретизирует это основание, подчеркивая тем самым договорный характер трудовых отношений). Законодатель предусматривает возможность расторжения трудового договора, заключенного как на неопределенный, так и на определенный срок.

**Пункт 2. Истечение срока трудового договора,** за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. В та-

ком случае трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

Если срочный трудовой договор был заключен при отсутствии оснований для заключения договора на срок, установленных органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или судом, то он считается заключенным на неопределенный срок (см. ч. 5 ст. 58 ТК).

Срочный трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 77 ТК с истечением срока его действия, о чем в письменной форме работодатель должен предупредить работника не менее чем за три дня до увольнения. Если же он этого не сделал и работник продолжает работать сверх обусловленного срока, то договор трансформируется из срочного в договор с неопределенным сроком.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (сезонной, временной и др.), расторгается по завершении этой работы, а договор, заключенный для исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ч. 2 ст. 261 ТК).

**Пункт 5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).**

В этом пункте два разных основания прекращения трудового договора. Первое — увольнение в связи с переводом на работу к другому работодателю, ясно выраженное в письменной форме, в которой совпали три воли об этом: работника, прежнего и нового работодателей. В таком случае по новому месту работнику нельзя отказать в приеме на работу в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 3 ст. 64 ТК). Второе основание увольнения, указанное в п. 5 ст. 77 ТК, это переход на выборную работу (должность). Для применения этого основания необходим акт избрания на выборную должность, на который и ссылаются в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника.

**Пункты 6, 7, 8 и 9 ст. 77 ТК предусматривают отказ работника от разных новых условий труда:**

**пункт 6 — от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК);**

**пункт 7 — от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК);**

**пункт 8 — от перевода на другую работу по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (ч. 2 ст. 72 ТК).**



Если была подходящая по состоянию здоровья и квалификации в организации работа, но ему она не была предложена, то работник подлежит восстановлению на работе;

**пункт 9 — от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность** (ч. 1 ст. 72 ТК). Если организация перемещается в другую местность, а работнику не предлагается перевод с ней, то он увольняется в связи с ликвидацией в данной местности таковой организации, т. е. по п. 1 ст. 81 ТК.

Таким образом, в четырех указанных пунктах ст. 77 ТК содержится отказ работника от различных форм изменения его трудового договора. Следовательно, формы изменения трудового договора в Трудовом кодексе расширились также за счет новых оснований увольнения работников.

Раскроем теперь увольнение по инициативе работника, работодателя и третьих лиц.

## **§ 7. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**

Статья 80 ТК предоставляет работнику право в любое время расторгнуть по своей инициативе трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. При уважительных причинах, подтвержденных документально (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Это правило не распространяется на молодых рабочих и молодых специалистов, которые должны отработать определенный срок по договору, заключенному с работодателем перед окончанием профессионального образовательного учреждения, если они обучались по контрактной целевой подготовке специалистов. Как ранее указывалось, при неуважительных причинах увольнения они должны возместить расходы, связанные с выплатой стипендии.

Работник, оставивший работу до истечения срока предупреждения, может быть уволен до окончания двух недель по инициативе работодателя за прогул без уважительных причин. При увольнении по собственному желанию временного и сезонного работника срок предупреждения установлен три дня. Работодатель не имеет права до истечения предупредительного срока уволить работника без его на то согласия по собственному желанию. По договоренности работника с работодателем договор может быть расторгнут и до истечения этих сроков.

Предупреждение об увольнении работник может сделать и во время отпуска, командировки, болезни.

Срок предупреждения дает возможность работодателю подобрать нового работника на место увольняющегося. Его исчисление начинается со следующего дня после календарной даты, которой определена подача заявления.

Когда работник в заявлении просит уволить его по ст. 80 ТК с определенной даты, обуславливая это невозможностью продолжения работы (например, в связи с зачислением на учебу, выходом на пенсию), то при недостижении об этом договоренности работодатель не вправе без согласия работника уволить его по истечении общего срока предупреждения<sup>1</sup> Так, если в заявлении работник просит расторгнуть договор через неделю в связи с договоренностью с другой организацией о приеме туда на работу, а работодатель на это не согласился и работник продолжает работать, то он не может его уволить без его согласия через две недели после подачи данного заявления.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие договора считается продолженным (п. 15 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16).

Возможны случаи, когда работник оспаривает увольнение, считая, что он был вынужден работодателем подать заявление. Поэтому по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по данному основанию, суды проверяют доводы истца о том, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении.

Осужденных в течение срока отбывания ими исправительных работ без лишения свободы запрещается увольнять с работы по собственному желанию без разрешения в письменной форме уголовно-исполнительной инспекции. Разрешение может быть выдано после проверки обоснованности причин увольнения. Отказ в выдаче разрешения должен быть мотивирован. Решение об отказе может быть обжаловано в установленном законом порядке (ст. 40 УИК).

При невозможности продолжения работником работы (выход на пенсию, поступление на учебу и др.), а также в случаях нарушения работодателем трудового законодательства, условий коллективного или трудового договора в отношении данного работника работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в том числе и немедленно.

Работник, подавший заявление об увольнении, имеет право до истечения срока предупреждения в любое время отозвать свое заявление, кроме случая, когда на его место в письменной форме уже приглашен из другой организации работник, которому согласно ст. 64 ТК нельзя отказать в течение одного месяца

<sup>1</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1978. № 4. С. 1.

со дня увольнения с прежнего места работы в заключении трудового договора по месту приглашения.

## **§ 8. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

Законодательство, устанавливая юридические гарантии при приеме на работу и обеспечивая устойчивость трудовых договоров, запрещает увольнение работника по инициативе работодателя без оснований, указанных в законе. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусмотрены в ст. 81 ТК. Наличие таких оснований дает работодателю лишь право, но не обязывает его к увольнению работника.

В самой преамбуле ст. 81 ТК указано, что трудовой договор **может быть расторгнут** работодателем и приведены 14 пунктов. При этом в отличие от ст. 33 КЗоТ в ст. 81 ТК указаны не только общие, распространяющиеся на всех работников, основания, но и ряд дополнительных оснований, распространяющихся лишь на некоторые категории работников. Так, все 14 пунктов ст. 81 ТК можно классифицировать по сфере их действия на общие и дополнительные основания. При этом к дополнительным основаниям относятся все основания п. 7, 8, 9, 10, 12, 13 и 14, а остальные п. 1, 2, 3, 5, 6 со всеми его пятью подпунктами (пп. а—д) и п. 11 предусматривают **девять общих** для всех работников оснований увольнения.

Все основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя по ст. 81 ТК можно также классифицировать на основания **по вине работника** и на основания, **не содержащие вины работника** (п. 1, 2, 3, 4), и дополнительное основание по п. 12 ст. 81 ТК.

Таким образом, абсолютное большинство (13 из 18) оснований расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по ст. 81 ТК содержат вину работника, его различные проступки.

Рассмотрим последовательно все основания увольнения по ст. 81 ТК.

**Пункт 1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем — физическим лицом** (ст. 81 ТК).

Ст. 61 ГК предусматривает, что юридическое лицо (организация) может быть ликвидировано по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока действия юридического лица, с достижением его цели или признанием судом недействительной его регистрации, либо осуществления незаконной деятельности в других случаях, предусмотренных Гражданским кодексом. Доказательства ликви-

дации, т. е. исключения из единого государственного Реестра регистрации юридических лиц, при споре об увольнении представляет работодатель. Он обязан письменно под расписку предупредить каждого работника не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении. Работодатель с письменного согласия работника имеет право уволить его по п. 1 ст. 81 ТК и без такого предупреждения, но с одновременной выплатой дополнительной (т. е. сверх заработной платы) компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Это новое положение Кодекса ставит работников в особо тяжелое положение при банкротстве предприятия. Особенно тяжело при этом приходится беременным женщинам, так как Трудовой кодекс, хотя и содержит запрет на их увольнение, но при ликвидации организации отменил их обязательное трудоустройство<sup>1</sup>.

Индивидуальный предприниматель, не зарегистрированный в Реестре как таковой, может прекратить свою деятельность в любое время.

## **Пункт 2. Сокращение численности или штата работников организации (ст. 81 ТК).**

Расторжение трудового договора по данному основанию считается правомерным при соблюдении работодателем одновременно следующих условий: 1) действительного сокращения численности или штата, т. е. сокращаются должности согласно штатному расписанию или фонд заработной платы, общая численность работников; 2) учтены лучшие деловые качества работника; 3) при равных деловых качествах (производительности труда и квалификации) принято во внимание право работника на преимущественное оставление на работе; 4) были приняты меры к трудоустройству увольняемого работника путем перевода с его согласия на другую работу; 5) о предстоящем увольнении работник предупрежден персонально под расписку не менее чем за два месяца. При нарушении хотя бы одного из первых четырех условий работник подлежит восстановлению на работе. Если нарушено только пятое условие о предупреждении об увольнении и работник не подлежит восстановлению по другим обстоятельствам, суд изменяет дату увольнения так, чтобы трудовой договор прекращался по истечении двух месяцев со дня предупреждения (п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г.). Если работник занимает должность, не предусмотренную штатным расписанием, то он также увольняется по сокращению численности или штата. Запрещено (ч. 3 ст. 261 ТК) увольнять по инициативе

---

<sup>1</sup> Отрицательное влияние положений нового Трудового кодекса на особенности правового регулирования труда женщин, в том числе и беременных, показали доктор юридических наук А. Власов и правовед А. Городов в одноименной статье в журнале «Ваше право: Документ № 13». 2002. С. 67.

работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, других лиц, воспитывающих таких детей без матери (за исключением увольнения по п. 1; подп. «а» п. 3; п. 5—8, 10 и 11 ст. 81 ТК). Следовательно, эти категории оставляются на работе при сокращении численности или штата в самую первую очередь, даже если это и не лучшие работники. При этом увольнении право преимущественного оставления на работе согласно ст. 179 ТК предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равных деловых качествах предпочтение отдается: 1) семейным — при наличии двух или более иждивенцев; 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; 3) работникам, получившим на данном производстве трудовое увечье или профессиональное заболевание; 4) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по направлению работодателя; 5) инвалидам войны.

В коллективном договоре могут предусматриваться и иные категории работников. Оценку деловых качеств работника производит работодатель.

И, наконец, **пятое условие**, которое должен выполнить работодатель при увольнении работника по п. 2 ст. 81 ТК, а также по подп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Кодекса, если работник является членом профсоюза. В таком случае должно быть в соответствии со ст. 82 и 374 ТК получено мотивированное мнение профсоюзного органа организации. Для этого работодатель обязан направить в данный орган проект приказа об увольнении и копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

Профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения этих документов рассматривает их и направляет работодателю свое мотивированное заключение в письменной форме. Ст. 374 ТК подробно предусматривает порядок разрешения спора в органе гострудинспекции, если профсоюзный орган возражает против увольнения работника.

Работодатель может уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мнения профсоюзного органа. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

**Пункт 3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:**

а) **состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;**

б) **недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81 ТК).**

В аттестационную комиссию должен входить представитель профсоюзного органа организации.

В указанных двух причинах несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе нет его субъективной вины. Поэтому работодатель обязан доказать объективную его неспособность выполнять по одной из указанных причин качественно порученную работу. Речь не идет о виновном невыполнении трудовых обязанностей, когда работник может быть уволен по п. 5 или 6 ст. 81 ТК. Например, если работник систематически выпускает брак из-за недостаточной квалификации или плохого зрения (состояние здоровья), то налицо несоответствие, предусмотренное п. 3 ст. 81, но если брак вызывается небрежностью в работе, то можно говорить о дисциплинарном проступке.

Неудовлетворительное выполнение работником своих трудовых функций вследствие неблагоприятных условий труда, созданных по вине администрации (перебои в снабжении материалами, инструментами, их плохое качество и т. п.), не может квалифицироваться как несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия работы (ст. 163 ТК).

Несоответствие лица работе по состоянию здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением. Наличие у работника хронического заболевания или инвалидности не может быть основанием для увольнения по п. 3 ст. 81 ТК, если это не влияет на качество работы и не опасно для работника и окружающих. Частичная утрата работником трудоспособности сама по себе также не является основанием для увольнения, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана и ее выполнение этим работником не опасно для других.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г. указано (п. 22), что расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника выполняемой работе может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Не допускается увольнение работника по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе в связи с:

отсутствием диплома о специальном образовании, если он по закону прямо не требуется и работник доброкачественно выполняет работу;

отсутствием опыта в работе в связи с непродолжительностью трудового стажа, в том числе несовершеннолетних, молодых рабочих и молодых специалистов, пока они не приобретут достаточные навыки в работе;

признанием работника инвалидом Медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) и назначением пенсии по инвалидности, если он надлежащим образом выполняет свою работу.

При участии выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК, проверяется, имелась ли в организации другая подходящая работа и была ли она предложена увольняемому.

Увольнение работника по состоянию здоровья, производимое в интересах обеспечения безопасности граждан (например, работников пищевых блоков, детских учреждений при бациллоносительстве или работников транспорта при снижении у них быстроты реакции, остроты зрения и т. д.), а также когда продолжение работы угрожает здоровью и жизни самого работника (например при продолжении работы в тяжелых, опасных или вредных условиях труда), правомерно даже в случаях, когда работник справляется со своими трудовыми обязанностями.

Научно-технический прогресс, новые технологии требуют непрерывного повышения квалификации работников, особенно специалистов отрасли экономики. Стимулирует это повышение **аттестация работников**, которая проводится в соответствии с законодательством один раз в три–пять лет специально образованной работодателем (или вышестоящим органом) аттестационной комиссией по утвержденному для аттестации перечню должностей. При аттестации проверяется соответствие квалификации работника, его профессиональных качеств занимаемой им должности и как он повышает свою квалификацию в соответствии с требованиями научно-технического прогресса. Аттестация работников отличается от аттестации рабочих мест, которая выявляет незагруженные лишние места, улучшает условия труда, повышает его производительность<sup>1</sup>.

Аттестации подлежат: руководящие работники и специалисты государственных организаций, производственных отраслей, жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания населения, торговли, научные сотрудники научных учреждений, профессорско-преподавательский состав вузов, учителя общеобразовательных школ, преподаватели и руководящий персонал средних специальных учебных заведений, инженерно-педагогический персонал ПТУ, медицинские и фармацевтические работники, а также судьи, государственные служащие и некоторые другие работники. Соответствующие федеральные законы и положения регулируют аттестацию указанных работников, устанавливают ее цели, сроки и порядок. Так, аттестация судей проводится квалификационными

---

<sup>1</sup> Аттестация рабочих мест проводится в соответствии с постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 г. № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» (Бюллетень Минтруда России. 1997. № 5. С. 35).

коллегиями судей при представлении судьи к высшей должности, к присвоению квалификационного класса и др.<sup>1</sup>

Ежегодная аттестация персонала, обслуживающего объекты котлонадзора и подъемные сооружения, проводится в целях предупреждения аварий и несчастных случаев при эксплуатации этих объектов.

Результаты аттестации являются одним из правовых оснований для увольнения работника по подп. «б» п. 3 ст. 81 ТК или для перевода с его согласия на низшую или высшую должность.

Для научных работников научно-исследовательских институтов, вузов аттестация имеет значение для определения им квалификационного разряда по единой 18-разрядной сетке бюджетных организаций, а следовательно, для установления должностного оклада.

Если квалификационная комиссия снизила работнику разряд, то работодатель не вправе давать ему работу по прежнему разряду<sup>2</sup>.

Увольнение по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе возможно лишь в том случае, если работника нельзя перевести, с его согласия, на другую подходящую работу или он отказался от перевода. При таком увольнении в приказе и в трудовой книжке указываются, какой работе работник не соответствует и по какой причине.

**Пункт 4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)** (ст. 81 ТК). Это основание новый собственник имущества организации может применить лишь к трем указанным руководящим работникам организации в течение трех месяцев со дня вступления работодателя в права собственника. При этом работодатель выплачивает данным работникам компенсацию (ст. 181 ТК) в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

**Пункт 5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание** (ст. 81 ТК). Поскольку ст. 192 ТК относит увольнение за нарушение трудовой дисциплины к мере дисциплинарного взыскания, то увольнение за неоднократное нарушение трудовых обязанностей возможно с соблюдением правил, установленных для наложения дисциплинарных взысканий. Увольнение по п. 5 ст. 81 ТК правомерно, когда в действиях (бездействии) работника одновременно имеют место: 1) неиспол-

---

<sup>1</sup> См. Положение о квалификационной аттестации судей, утвержденное постановлением Верховного Совета РФ от 13 мая 1993 г. // Ведомости РФ. 1993. № 24. Ст. 856.

<sup>2</sup> См.: Бюллетень Верховного Суда РФ. 1992. № 6. С. 8–9.



нение или ненадлежащее исполнение обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка; 2) неисполнение этих обязанностей по неуважительным причинам, т.е. совершенных противоправно умышленно или по неосторожности; 3) повторное виновное нарушение трудовых обязанностей, т.е. дисциплинарный проступок имеет место не первый раз, за что к работнику ранее (в течение последнего рабочего года) применялась мера дисциплинарного взыскания; 4) конкретный проступок перед увольнением, с момента которого не прошло более месяца.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г. указывается (п. 24), что нарушением трудовой дисциплины является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т. п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе до четырех часов в течение рабочего дня, нахождение его не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т. п. на территории организации без уважительных причин, в том числе и более четырех часов в течение рабочего дня;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения измененных в установленном порядке новых норм труда;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медосмотра работника, для которого он обязателен, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, для которых это обязательное условие допуска к работе.

Отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника (кроме случаев обязательного для работников перевода), или от выполнения общественного поручения, а также неправильные действия работника, не имеющие отношения к трудовым обязанностям, не являются нарушением трудовой дисциплины и поэтому не могут служить основанием для расторжения трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК. Следовательно, увольнение будет правомерным, если непосредственно перед увольнением работник допустил дисциплинарный проступок, а ранее в течение последнего рабочего года за нарушение трудовой дисциплины на него было наложено дисциплинарное взыскание и оно не снято.

При учете взысканий проверяется их законность, т.е. был ли соблюден порядок их наложения. Взыскание, наложенное с нарушением установленного порядка, не принимается во внимание. Лишение премии не является дисциплинарным взысканием, по-

этому оно не должно учитываться. Если хотя бы одно из четырех ранее указанных условий отсутствует, расторжение трудового договора по п. 5 ст. 81 ТК считается незаконным.

Увольнение возможно с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 193 ТК (не позднее одного месяца со дня обнаружения и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — не позднее двух лет со дня совершения). Эти сроки и порядок должны соблюдаться при всех дисциплинарных увольнениях (т. е. по п. 5, 6, 8, 10 и 11 ст. 81 ТК). При этом в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения не засчитывается только время болезни работника или нахождения его в отпуске. В других случаях отсутствие на работе не прерывает течение указанного срока. Как ранее указывалось, по данному увольнению работодатель должен запросить мнение профсоюзного органа на увольнение (ст. 373 ТК).

**Пункт 6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей** (ст. 81 ТК). Это основание для увольнения содержит пять подпунктов, указывающих конкретный грубый дисциплинарный проступок, влекущий увольнение работника, на который делаются ссылки в приказе и трудовой книжке.

Это следующие проступки:

а) прогул (отсутствие на работе без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растраты, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административного взыскания;

д) нарушение работником требований 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 новое (как и подп. «в») основание увольнения, которого не содержал прежний Кодекс законов о труде.

Прогулом считается невыход на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин более четырех часов подряд или в течение дня (смены) вне территории организации либо вне территории другого объекта, где работник должен был выполнять поручения.

ченную работу. Если же работник более четырех часов в рабочий день (смену) отсутствовал на рабочем месте, но находился на территории организации, то это считается дисциплинарным проступком, но не прогулом (подп. «а» п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г.).

Прогулом, как ранее указывалось, считаются: самовольное оставление работы без предупреждения работодателя о расторжении бессрочного трудового договора или ранее истечения срока предупреждения, если не было приказа об увольнении; оставление работы при срочном договоре до истечения срока без согласия на то работодателя; самовольное оставление работы молодым специалистом и молодым рабочим, обучавшимся за счет средств организации, в период обязательного срока работы; отказ работника от обязательного для него временного перевода на другую работу по производственной необходимости.

К уважительным причинам неявки на работу относятся подтвержденные документами или свидетельскими показаниями такие обстоятельства, как: болезнь (даже при отсутствии больничного листка), болезнь ребенка, задержка транспорта из-за аварий, стихийных бедствий, участие гражданина в спасении людей и имущества, сдача экзаменов, зачетов без надлежащего оформления учебного отпуска, отказ от незаконного перевода и невыход в связи с этим на новую работу и др.

Закон допускает увольнение за прогул при однократном грубом нарушении трудовой дисциплины.

При длительном прогуле увольняемый исключается из списочного состава организации с первого дня невыхода на работу, и с этого дня он считается уволенным, хотя приказ о его увольнении был издан позднее.

Применяя подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК, надо иметь в виду, что появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков на работе (на территории организации) влечет, кроме того, административное взыскание — штраф. Увольнение по данному основанию возможно и при однократном проступке, и независимо от того, продолжал или нет работник работать в этот день, а также независимо от того, когда он появился на работе (в начале, в середине или в конце рабочего дня, смены). При этом не имеет значения, отстранялся или нет работник от работы в день появления на работе в нетрезвом состоянии. Подтверждением алкогольного состояния работника, помимо медицинского заключения, могут быть акт, составленный в тот же день, свидетельские показания и другие доказательства, предусмотренные ст. 55 ГПК.

**Пункт 7. Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему**

со стороны работодателя (ст. 81 ТК). По данному основанию подлежит увольнению специальный субъект, т. е. работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности.

Верховный Суд РФ в постановлении № 16 от 22 декабря 1992 г. разъяснил, что к таковым относятся работники, осуществляющие прием, хранение, транспортировку, распределение и другие действия с материальными ценностями (например, кассир, заведующий складом, продавец).

Чаще всего в организациях торговли по п. 7 ст. 81 ТК увольняют продавцов за обман покупателей при обсчете, обвесе, продаже товаров без контрольно-кассовых чеков.

Следует иметь в виду, что утрата доверия к работнику со стороны работодателя должна основываться на достоверных данных, дающих право на увольнение. При отсутствии вины работника, увольнение недопустимо по данному основанию.

**Пункт 8. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 ТК).**

В законе не установлен круг лиц, подлежащих увольнению по п. 8 ст. 81 ТК. Примерный перечень таких лиц дан в постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 16 от 22 декабря 1992 г. Это учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений и иные лица, выполняющие воспитательные функции. В широком смысле аморальный проступок есть деяние, нарушающее нравственные устои общества. Аморальный проступок — это виновное действие (бездействие), нарушающее основные моральные нормы общества и противоречащее содержанию служебно-трудовой функции и тем самым дискредитирующее служебно-воспитательные, должностные полномочия соответствующего круга лиц.

Таким образом, аморальный проступок — понятие оценочное. Основанием для увольнения по данному пункту может быть аморальный проступок, совершенный работником как на работе, так и в быту.

Для увольнения работников по п. 8 ст. 81 ТК не требуется неоднократного совершения аморальных проступков. Трудовой договор может быть расторгнут и за единичный аморальный проступок. Увольнение по указанному основанию (как и по п. 7 ст. 81 ТК) теперь является мерой дисциплинарного взыскания, и поэтому при нем соблюдаются конкретные сроки (ст. 183 ТК), в течение которых работник, выполняющий воспитательные функции, может быть уволен с работы. Однако при увольнении необходимо учитывать время, прошедшее с момента совершения аморального проступка, его тяжесть и последующее поведение работника.

**Пункт 9. 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 (ст. 81 ТК).**

Данный пункт касается трех категорий работников: руководителей организаций (руководителей филиалов и представительств), их заместителей и главных бухгалтеров организаций. Следовательно, по этому основанию увольнения выступает специальный субъект, так как другие работники не могут быть уволены по п. 9 ст. 81 ТК. Если принятие необоснованного решения не повлекло указанных в п. 9 последствий, то нет оснований для увольнения перечисленных выше лиц. Следует иметь в виду, что необоснованное решение должно быть конкретным.

**Пункт 10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (ст. 81 ТК).** Подразделение может считаться обособленным, если оно действует на основании устава или положения, утвержденного для него организацией-учредителем, и имеет свой текущий или расчетный счет.

Учредитель может передать подразделению некоторые права по приему и увольнению работников этого подразделения, если оно расположено в другой местности.

Филиалом считается обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все или часть его функций, в том числе функции представительства (п. 2 ст. 55 ГК). Представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту (п. 1 ст. 55 ГК). Руководители филиалов и представительств назначаются юридическим лицом — учредителем и действуют по его доверенности. Пункт 10 ст. 81 ТК применяется только к руководителям организаций, структурных подразделений и к их заместителям.

Такая повышенная ответственность этой категории лиц обусловлена их особым правовым положением. Они занимают должности по руководству производством и трудом, связанные с властно-распорядительными полномочиями и с особым характером должностных функций. Одно грубое нарушение руководителем организации или его заместителем должностных обязанностей может нанести большой вред всей организации.

Пункт 10 ст. 81 ТК не применяется к работникам, на которых распространяются уставы и положения о дисциплине, поскольку в последних предусмотрены конкретные проступки, за которые работники могут быть уволены. В таких случаях делается ссылка на статью устава о дисциплине, а не на данный

пункт, так как он применяется только к руководителям организаций (их обособленных подразделений) и их заместителям.

Закон не дает понятия «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей». Это оценочное понятие, и такую оценку дает лицо, обладающее правом приема и увольнения указанных руководителей и их заместителей. Грубыми надо считать проступки, которые причинили или могли причинить значительный материальный или моральный вред личности работника, организации, государству, включая и невыполнение трудового законодательства.

**Пункт 11. Представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора** (ст. 81 ТК). Данный пункт восполнил пробел, существовавший в прежнем Кодексе законов о труде. Доказать заведомую ложность представленных работником при приеме на работу документов или сведений обязан работодатель. Думается, что он должен также обосновать, что ложные сведения могут отразиться на работе данного лица. Например, если женщина, измученная безработицей, скрыла при приеме на работу, что у нее есть малолетняя дочь, то вряд ли будет справедливо ее за это увольнять.

**Пункт 12. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне** (ст. 81 ТК). По прежнему законодательству (п. 2 ст. 33 КЗоТ) трудовой договор в таком случае расторгался в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе с сохранением определенных гарантий (при переводе, выплате выходного пособия и др.), что не предусмотрено п. 12 ст. 81 ТК.

**Пункт 13. Расторжение трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации** (ст. 81 ТК).

Ранее действовавший Кодекс законов о труде (п. 4 ст. 254) предусматривал такое основание лишь для руководителя организации. Трудовой кодекс дополнил его членами коллегиального исполнительного органа организации. При этом данное основание увольнения называется в приказе и трудовой книжке руководителя со ссылкой на п. 13 ст. 81 ТК и на соответствующий пункт его трудового договора, указывая конкретные причины этого увольнения.

**Пункт 14** (ст. 81 ТК). Отсылочный — он предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В таких случаях эти основания указываются не со ссылкой на п. 14 ст. 81 ТК, а на норму Трудового кодекса или конкретного закона, предусматривающих такое основание.

**В разделе XII ТК для некоторых работников** предусмотрены другие дополнительные основания их увольнения. Так, ст. 278 ТК указывает два новых дополнительных основания для расторжения трудового договора с руководителем организации:

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 досрочном прекращении трудового договора. При этом основании увольнения руководителя досрочно при отсутствии его виновных действий (бездействия) ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором (ст. 279 ТК).

Сам руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц. С руководителем организации согласно ст. 275 ТК всегда заключается трудовой договор на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

**С совместителями** трудовой договор может быть прекращен, помимо оснований, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, также по дополнительному основанию — в случае приема на данную работу лица, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК).

**Работник, который трудится у работодателя — физического лица, а также надомник** могут быть уволены по основаниям, предусмотренным в трудовом договоре (ст. 307, 312 ТК). Выходное пособие при увольнении этих работников и сроки предупреждения устанавливаются трудовым договором. То же относится и к работникам **религиозных организаций** (ст. 347 ТК).

Статья 336 ТК предусматривает три следующих дополнительных основания прекращения трудового договора с **педагогическими работниками образовательных учреждений всех уровней**:

1) повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения (это основание конкретного трудового правонарушения);

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (это основание конкретного содержания аморального проступка; за другие аморальные проступки применяется п. 8 ст. 81 ТК);

3) достижение возраста 65 лет ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования. Обычно при достижении этого возраста указанные руководители вузов переводятся на должности преподавателей (профессоров, доцентов) в соответствии с их квалификацией.

Некоторые федеральные законы также устанавливают дополнительные основания увольнения отдельных работников. Так, **государственный служащий** может быть уволен по инициативе администрации **по следующим дополнительным основаниям**, предусмотренным п. 2 ст. 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г<sup>1</sup>:

достижение им предельного возраста, установленного для замещения государственной должности государственной службы;

прекращение гражданства Российской Федерации;

несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных для государственного служащего настоящим Федеральным законом;

разглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну;

возникновение других обстоятельств, указанных в п. 3 ст. 21 данного Федерального закона.

Закон РФ от 26 июня 1992 г. «О статусе судей в Российской Федерации»<sup>2</sup> в ст. 14 установил дополнительные основания прекращения полномочий судьи, в том числе — совершение проступка, порочащего звание судьи.

В статье 15 этого Закона предусмотрено, что отставкой судьи признается почетный уход или почетное удаление судьи с должности. При этом за ним сохраняются звание судьи, гарантии личной неприкосновенности и принадлежность к судейскому сообществу. За время пребывания в отставке он получает ежемесячное пожизненное содержание в зависимости от его судейского стажа в размере до 85 % заработной платы по его должности. Каждый судья имеет право на отставку по собственному желанию независимо от возраста. Судья считается ушедшим или удаленным в отставку, если его полномочия прекращены по подп. 1, 2, 4, 5, 10 и 12 п. 1 ст. 14 Закона.

Судья считается пребывающим в отставке до тех пор, пока он соблюдает требования, предусмотренные п. 3 ст. 3 указанного Закона, сохраняет гражданство РФ и не допускает проступков,

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

<sup>2</sup> Ведомости РФ. 1992. № 30. Ст. 1792; СЗ РФ. 1995. № 26. Ст. 2399; 2000. № 26. Ст. 2736.



его порочащих и тем самым умаляющих авторитет судебной власти. В таких случаях квалификационная коллегия судей может прекратить отставку судьи.

**Полномочия судьи прекращаются** по следующим основаниям (ст. 14 Закона):

письменное заявление судьи об отставке;

ввиду неспособности по состоянию здоровья или по иным уважительным причинам в течение длительного времени исполнять обязанности судьи. Квалификационная коллегия судей может прекратить полномочия судьи по этим основаниям, однако она не вправе принять такое решение, если судья вернулся к исполнению своих обязанностей;

письменное заявление судьи о прекращении его полномочий в связи с переходом на другую работу или по иным причинам;

истечение срока полномочий судьи, если они были ограничены определенным сроком;

увольнение судьи военного суда с военной службы по достижении предельного возраста пребывания на военной службе;

прекращение гражданства Российской Федерации;

занятие деятельностью, не совместимой с должностью судьи;

вступление в законную силу обвинительного приговора суда в отношении судьи либо судебного решения о применении к нему принудительных мер медицинского характера;

совершение поступка, позорящего честь и достоинство судьи или умаляющего авторитет судебной власти;

вступление в законную силу решения суда об ограничении дееспособности судьи либо о признании его недееспособным;

смерть судьи или вступление в законную силу решения суда об объявлении его умершим;

отказ судьи от перевода в другой суд в связи с упразднением или реорганизацией суда.

Полномочия судьи прекращаются решением соответствующей квалификационной коллегии судей, которое в течение 10 дней со дня получения копии решения судья может обжаловать в Высшую квалификационную коллегию судей, а ее решение в тот же срок — в Верховный Суд РФ.

Надо отметить, что это самый широкий перечень дополнительных оснований прекращения полномочий судей, существующий в специальном трудовом законодательстве. Когда сравниваешь его с дополнительными основаниями освобождения от должности прокуроров, установленными Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» в ред. от 17 ноября 1995 г.<sup>1</sup>, невольно возникает вопрос, почему существует такая неоправданная разница

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 8. Ст. 366; СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472; 1999. № 7. Ст. 878; № 47. Ст. 5620; 2000. № 2. Ст. 140.

у этих двух категорий работников в основаниях увольнения? Назначаются на должность сроком на пять лет и освобождаются от должности Генеральным прокурором Российской Федерации прокуроры субъектов Федерации, городов и районов, прокуроры специализированных прокуратур, а остальные прокуроры — вышестоящим прокурором. В течение срока полномочий прокурор, согласно п. 3 ст. 13 указанного Закона, может быть освобожден от занимаемой должности, что по существу близко ко всем общим основаниям. Дополнительным основанием увольнения прокуроров является лишь «выход в отставку», хотя есть и такие, как «в связи с невозможностью выполнять обязанности по состоянию здоровья» и «по результатам аттестации», что несколько отличает эти основания от оснований, перечисленных в п. 3 ст. 81 ТК, так как не употребляется термин «несоответствие». Есть и такое дополнительное основание освобождения от должности, как «совершение преступления, установленного вступившим в законную силу приговором суда». Это основание близко к основанию, названному в п. 4 ст. 81 ТК, но отличается от него тем, что прокурор может быть уволен и при условном осуждении, и при всех других наказаниях по приговору.

Дополнительные основания увольнения установлены также некоторыми уставами и положениями о дисциплине работников отдельных отраслей народного хозяйства.

## **§ 9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в связи с нарушением правил приема на работу**

Трудовой кодекс выделил основания прекращения трудового договора, которые не зависят от воли его сторон, в самостоятельную ст. 83. Она состоит из оснований — событий или действий, происходящих по инициативе третьих лиц, не являющихся сторонами трудового договора (военкомата, суда и т. д.).

Статья 83 ТК предусматривает семь оснований (пунктов) прекращения трудового договора с работником:

1) **призыв работника на военную службу** или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу. Такое увольнение по инициативе военкомата носит обязательный характер и для работодателя, и для работника, которому выплачивается выходное пособие при увольнении;

2) **восстановление на работе работника**, ранее выполнявшего эту работу, по решению гострудинспекции или суда. Увольнение в таком случае допускается, если невозможно перевести работника на другую работу с его согласия;

3) **неизбрание на должность.** Это основание применяется к работникам, занимающим выборные должности, в том числе и по конкурсу;

4) **осуждение работника к наказанию,** исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) **признание работника полностью нетрудоспособным** в соответствии с медицинским заключением, выданным медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК);

6) **смерть работника** либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим либо безвестно отсутствующим;

7) **наступление чрезвычайных обстоятельств,** которые препятствуют продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства России или органа государственной власти субъекта Федерации.

Прекращение трудового договора по п. 3 ст. 83 ТК (в связи с неизбранием на должность) производится, если работник, занимавший выборную должность или должность по конкурсу, подавал заявление для участия в выборах. Если же он не подавал такого заявления, то он увольняется по истечении срока трудового договора по п. 2 ст. 77 ТК.

**Пункт 11 ст. 77 ТК и ст. 84 ТК предусматривают прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения.** Договор прекращается, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы в следующих случаях:

а) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, если невозможно перевести с письменного согласия работника на другую работу;

б) заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

в) отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с трудовым законодательством;

г) в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

Если нарушение правил заключения трудового договора имело место по вине работодателя, то при прекращении трудового договора по ст. 84 ТК (п. 11 ст. 77 ТК) он обязан выплатить увольняемому выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

## **§ 10. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения. Выходное пособие**

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя предусматривает определенные юридические гарантии права на труд как общие, относящиеся ко всем работникам, так и специальные для некоторых категорий работников в дополнение к общим. Так, общей гарантией является часть 3 ст. 81 ТК, не допускающая увольнение работника по инициативе работодателя в период его болезни и в период пребывания в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации. Общей гарантией также является часть 2 этой статьи, запрещающая расторжение трудового договора по инициативе работодателя без предварительной попытки внутреннего трудоустройства работника путем перевода на другую работу, предшествующего увольнению по п. 2 и 3 ст. 81 ТК. И, как ранее указывалось, по трем основаниям увольнения до издания приказа об увольнении работодатель должен получить предварительное мнение профсоюзного органа. Последний не должен рассматривать представление работодателя об увольнении, если оно внесено после издания приказа об увольнении. В этом случае профсоюзный орган должен потребовать восстановления трудящегося на работе. Мнение профсоюзного органа не требуется при увольнении по п. 1 ст. 81 ТК в связи с ликвидацией организации.

Не требуется запрашивать мнение профсоюзного органа на увольнение:

а) руководителей организаций (филиалов, отделений, представительств и других обособленных подразделений) и их заместителей;

б) работников, где нет соответствующего профсоюзного органа;

в) руководящих работников, избираемых, назначаемых или утверждаемых в должности органами государственной власти и государственного управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан;

г) не членов данного профсоюза.

**Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников по инициативе работодателя.** Трудовое законодательство, учитывая особенности труда отдельных категорий работников, устанавливает для них помимо общих следующие дополнительные гарантии при увольнении по инициативе администрации, когда для этого должна быть санкция на увольнение (помимо профсоюзного органа) другого органа, т.е. должно быть получено мнение двух органов при увольнении по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК, а по остальным основаниям — лишь другого соответствующего органа.

1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2. подп. «б», п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа. Профсоюзные активисты обладают следующими дополнительными гарантиями:

а) работникам, избранным на выборные профсоюзные должности, освобожденным поэтому от своей основной работы, после окончания выборных полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника — другая равноценная работа в той же организации, а в случае отказа — он увольняется по п. 7 ст. 77 ТК;

б) при невозможности предоставления такой работы по прежнему месту работы работодатель (а при ликвидации организации — профсоюз) сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года;

в) в течение двух лет после окончания выборных профсоюзных полномочий работодатель не имеет права увольнять руководителей профсоюзного органа данной организации и его заместителей без соблюдения порядка, указанного в ст. 374, кроме случаев полной ликвидации организации (см. ст. 376 ТК).

2. **Депутаты** представительных органов могут быть уволены лишь с предварительного согласия соответствующего представительного органа власти, депутатами которого они являются, если они не осуществляют свои депутатские функции на профессиональной основе.

3. **Несовершеннолетние** могут быть уволены по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общих правил об увольнении, только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Суды, рассматривая дела об увольнении несовершеннолетних, должны извещать о времени рассмотрения дела комиссию по делам несовершеннолетних.

В случае сокращения численности или штата работников суды должны проверять, не явилось ли увольнение несовершеннолетнего работника средством избавиться от лица, которому надо создавать особые условия труда, предоставлять трудовые льготы.

При увольнении несовершеннолетнего за нарушение трудовой дисциплины проверяются причины проступка, условия труда и быта, проводилась ли воспитательная работа с ним.

**Порядок оформления увольнения работника.** Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) ад-

министратии. В приказе и в трудовой книжке работника причина увольнения указывается в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона, например: «Уволен по собственному желанию по ст. 80 ТК», или «Уволен за неоднократное нарушение трудовых обязанностей по п. 5 ст. 81 ТК».

При увольнении по собственному желанию по уважительным причинам в трудовой книжке указывается причина увольнения, например: «Уволена по собственному желанию по ст. 80 ТК в связи с рождением ребенка» или «Уволена по ст. 80 ТК в связи с поступлением на учебу».

При увольнении работнику выдается трудовая книжка с внесением в нее записей о работе, о поощрениях, о причине увольнения. Окончательный расчет производится и трудовая книжка выдается работнику в день увольнения, а если работник в этот день отсутствовал на работе, то она выдается по первому его требованию. Работник имеет право на оплату за все дни задержки работодателем по его вине расчета и выдачи трудовой книжки.

**Выходное пособие.** Выходное пособие — это денежная сумма, единовременно выплачиваемая работнику при увольнении не по его вине. Выходное пособие при увольнении не по вине работника выплачивается в размере не менее двухнедельного среднего заработка (при шестидневной рабочей неделе это будет 12-дневный заработок, при пятидневной рабочей неделе — 10- или 11-дневный заработок); при увольнении сезонных работников — в размере трехдневного среднего заработка. При призыве или поступлении на военную службу выходное пособие сезонным и временным работникам выдается на общих основаниях в размере не менее двухнедельного заработка.

Согласно ст. 178 ТК выходное пособие выплачивается лишь в двух указанных в ней случаях увольнения (по п. 1 и 2 ст. 81 ТК) в размере среднего месячного заработка.

Повышенные размеры выходного пособия могут быть установлены в определенных случаях увольнения некоторых категорий работников (государственных служащих и др.). При увольнении с совмещаемой должности выходное пособие не выплачивается.

Отраслевые тарифные соглашения, коллективные договоры могут предусматривать более повышенные размеры выходного пособия, нежели Трудовой кодекс. Так, отраслевое Тарифное соглашение по машиностроительному комплексу на 2002—2004 годы предусмотрело не только систему тарифных коэффициентов для восьмиразрядной отраслевой тарифной сетки, но рекомендует создавать в организациях фонд социальной поддержки высвобождаемых работников, из которого сокращаемым работникам с двумя и более иждивенцами оказывается помощь, а ра-

ботникам, проработавшим в организации десять и более лет, выплачивается выходное пособие в повышенном размере.

При увольнении по п. 1 и 2 ст. 81 ТК кроме выплаты выходного пособия в размере среднего месячного заработка за уволенным работником сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок за уволенным сохраняется в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

В размере двухнедельного среднего заработка выходное пособие выплачивается при увольнении работника в связи с: несоответствием по состоянию здоровья (подп. «а» п. 3 ст. 81 ТК);

призывом работника на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК);

отказом работника от переезда на работу в другую местность в связи с перемещением туда работодателя (п. 9 ст. 77 ТК).

Трудовым договором, а также коллективным договором могут быть установлены и другие случаи выплат выходного пособия при увольнении, а также повышенные размеры этого пособия.

При увольнении работника работодатель обязан выдать ему не только трудовую книжку с записью оснований и даты увольнения, но и копии документов, связанных с работой (по письменному заявлению работника).

**Правовые последствия восстановления незаконно уволенного работника следующие:**

а) работник подлежит восстановлению на прежней работе (в должности) с прежними условиями труда;

б) ему оплачивается время вынужденного прогула по среднему заработку за все время такого прогула (ст. 394 ТК);

в) у работника восстанавливается непрерывный трудовой стаж с включением в него времени оплачиваемого вынужденного прогула. Время такого прогула включается и в стаж, дающий право на отпуск;

г) со дня восстановления на работе работник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности, даже если он к работе фактически еще не приступил.

## **§ 11. Защита персональных данных работника**

Новые нормы гл. 14 ТК «Защита персональных данных работника» носят скорее инструктивный характер, регламентируют сбор и хранение информации о работнике.

В соответствии с Конституцией РФ каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени (ст. 23). Не допускаются сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия (ст. 24). На соблюдение этих двух статей Конституции РФ направлены все нормы гл. 14 ТК. Они все обязательны для работодателя.

**Персональные данные работника — информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника** (ст. 85 ТК). Обработка персональных данных — это получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных работника. Поскольку такой обработкой занимается работодатель, то Кодекс в ст. 86 установил для него общие требования, предъявляемые при этом, и гарантии защиты этих данных. Таких требований в данной статье Кодекса десять.

Кодекс также установил в ст. 88 требования, которые надо соблюдать при передаче персональных данных. Таких требований семь. Работодателю, например, запрещено сообщать эти данные третьей стороне без письменного согласия работника.

**Работник имеет право** (ст. 89 ТК) в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя на: полную информацию об его персональных данных; свободный бесплатный доступ к ним, включая право на получение копий любой записи в них, кроме случаев, предусмотренных федеральным законом; требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Кодекса; персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения; обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Лица, виновные в нарушении установленных норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работников, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность (ст. 90 ТК).

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Раскройте понятие «трудового договора».
2. Кто является сторонами трудового договора?
3. Что является содержанием трудового договора и как классифицируются его условия?
4. Что такое испытание при приеме на работу и кому оно устанавливается?
5. Каков общий порядок заключения трудового договора?
6. Как заключается срочный трудовой договор?
7. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных их них?



8. Что понимается под изменением трудового договора и какие существуют формы его изменения?

9. Каково отличие перевода на другую работу и его порядка от изменения существенных условий трудового договора?

10. В чем состоит отличие перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место?

11. Какие вы знаете виды переводов на другую работу?

12. Какие временные переводы на другую работу по инициативе работодателя являются обязательными для работника?

13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Их классификация по ст. 77 ТК?

14. В каких случаях трудовой договор расторгается по инициативе работодателя? Укажите все основания расторжения трудового договора, предусмотренные ст. 81 ТК, и раскройте каждое из них.

15. Раскройте расторжение трудового договора по инициативе работника по ст. 80 ТК.

16. В каких случаях трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, согласно ст. 83 ТК?

17. Какие установлены дополнительные основания увольнения отдельных категорий работников?

18. Каков порядок оформления увольнения и производства расчета с работником?

19. Раскройте правовые последствия незаконного увольнения работника.

20. Каковы общие и дополнительные гарантии при увольнении?

21. Что понимается под персональными данными работника?

22. Какими правами обладает работник в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя?

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР**

#### **§ 1. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации на производстве**

В современных условиях конкурентоспособность на рынке товаров, работ и оказываемых услуг зависит от многих факторов, в том числе от квалификации работников. Поэтому работодатель должен осуществлять процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

В ст. 21 ТК закреплено право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации. Это право является одним из основных прав работников. Отношения, возникающие в связи с его реализацией, всегда сопутствуют трудовым отношениям, поскольку каждый работник в наш век научно-технического прогресса должен систематически совершенствоваться, повышать качество продукции, а следовательно, и свою квалификацию.

Эти отношения регулируются разд. IX ТК (ст. 196—208), который предусматривает данное право работника, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197).

#### **§ 2. Права и обязанности работодателя по реализации права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации**

В настоящее время отдельные организации испытывают недостаток в квалифицированных работниках. Реализация работником права повышать свою квалификацию непосредственно на производстве работодателя помогает последнему в подборе квалифицированных кадров, отвечающих новым технологическим процессам. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК). Кодекс предусмотрел его права и обязанности по этому вопросу. Работодатель проводит (организует) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям на производстве, а при необходимости — и в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определяемых коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

При этом формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяет работодатель с учетом мнения представительного органа работников.

**Профессиональная подготовка** работников означает, что работник, не имеющий специальности, путем ученичества на производстве получает специальность с определенной ее квалификацией (слесарь 2—3-го разряда, токарь, сверловщик и др.).

**Профессиональная переподготовка** производится, когда специальность, профессия работника для данного производства с установлением нового оборудования, внедрением новых технологий или будет не нужна и надо освоить новую специальность, или требует переподготовки.

**Повышение квалификации** означает получение новых знаний по данной специальности, новых по ней навыков в соответствии с новыми технологиями.

Работодатель определяет, по какой форме подготовки, переподготовки или повышения квалификации будет проходить каждый работник. Так, повышение квалификации работников и их переподготовка возможны на курсах подготовки и переподготовки как по месту работы, так и в образовательных учреждениях по договору работодателя с ними. Получение же специальности или второй смежной специальности возможно на основе индивидуального или бригадного обучения на производстве путем прикрепления таких учеников для обучения к квалифицированным работникам.

В отличие от Кодекса законов о труде, который устанавливал производственное обучение и в рабочее время (ст. 185), Трудовой кодекс предусмотрел ученический договор.

### § 3. Ученический договор

Статья 198 ТК различает два вида ученического договора, который может заключить работодатель:

- 1) с лицом, ищущим работу;
- 2) с работником данной организации.

Первый вид договора является гражданско-правовым, т. е. он регулируется гражданским законодательством, а второй вид — ученический договор с работником данной организации, **дополнительным к его трудовому договору** и регулируется трудовым правом.

Содержание ученического договора, его срок и форма, а также оплата и время ученичества предусмотрены гл. 32 ТК.

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации. Чем

сложнее специальность и выше квалификация, тем большего срока обучения они требуют.

Он заключается работником с работодателем в письменной форме в двух экземплярах и должен содержать: наименование сторон; указание на приобретаемую учеником профессию, специальность, квалификацию; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти такое обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, указанного в ученическом договоре<sup>1</sup>. В нем также указывается размер оплаты работника в период ученичества.

Содержание ученического договора может быть изменено только по соглашению сторон. Ученический договор действует со дня, указанного в нем, и по день окончания его срока. Он может быть продлен на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Время ученичества Трудовым кодексом ограничено. Оно не должно превышать в течение недели нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ (ст. 203).

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут быть полностью освобождены от выполнения работы по трудовому договору или выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работник не может направляться в командировку, не связанную с обучением, и привлекаться к сверхурочным работам, т. е. работодатель создает для него нормальный режим рабочего времени.

В период обучения работнику-ученику выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором, но не должен быть ниже минимального размера оплаты труда, а работа, выполняемая им на практических занятиях по обучению, оплачивается по установленным расценкам дополнительно.

Условия ученического договора, противоречащие Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не должны применяться. В период обучения на учеников распространяется трудовое законодательство и ученический договор может быть расторгнут по тем же основаниям, что и трудовой.

---

<sup>1</sup> Этим, по существу, вводится новый вид срочного трудового договора, заключаемого по окончании обучения по ученическому договору, чем расширяется и сфера срочных трудовых договоров.

Как правило, по окончании обучения ученик сдает квалификационные экзамены и ему присваивается полученная им специальность с определенной ее квалификацией, по которой он (без испытания) заключает с работодателем срочный трудовой договор. Если по окончании обучения работник (ученик) не выполняет свои обязательства по договору без уважительных причин, в том числе не приступает к работе, то он по требованию работодателя возвращает полученную за время обучения стипендию и возмещает расходы в связи с ученичеством (ст. 207 ТК).

Практика показывает, что многие работодатели направляют своих работников в высшие и средние профессиональные учебные заведения, выплачивая за время их обучения стипендии или даже сохраняя им полностью или частично заработную плату. В таких случаях Кодекс не запрещает использовать ученический договор, так как его ранее указанное содержание отвечает интересам как работника, так и работодателя.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Дайте общую характеристику права работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
2. Какое законодательство регулирует отношения работника и работодателя по подготовке и повышению квалификации на производстве?
3. Каковы права и обязанности работодателя по реализации права работников на повышение квалификации на производстве?
4. Что из себя представляет ученический договор?
5. Каково содержание ученического договора?
6. Раскройте права и обязанности учеников по окончании ученичества.

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

#### § 1. Понятие рабочего времени

Труд человека, как и вся его жизнь, всегда протекает во времени. Для всех видов общественно полезной деятельности людей общим измерителем количества затраченного труда выступает рабочее время. Рабочее время, с одной стороны, закрепляет меру труда, с другой — обеспечивает работнику предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил.

Рабочее время и время отдыха — взаимосвязанные правовые категории. Эти категории используются не только в юридической науке, но и в социологии, психологии, экономике и в других отраслях знаний. Каждая из этих наук изучает те или иные аспекты рабочего времени. Так, в экономическом аспекте рабочее время состоит из двух частей: 1) времени производительной работы; 2) времени перерывов в работе (потерь рабочего времени из-за производственных неполадок и потерь, которые зависят от самого работника).

Рабочее время измеряется в тех же единицах, что и время вообще, т. е. в часах, днях и т. д. Законодательство чаще всего использует такие измерители, как рабочий день (смена) и рабочая неделя.

Ограничение законом рабочего времени было одним из первых требований возникшего в начале XIX в. рабочего движения. Еще в 1832 году во Франции многие ткачи вышли на улицы с требованием права на труд и 8-часового рабочего дня. В середине XIX в. первые появившиеся законы о труде касались ограничения рабочего времени (до того никак не ограниченного) для женщин и детей. Затем они были распространены и на мужчин (впервые в Англии).

В России рабочее время до конца XIX столетия закон не ограничивал, и оно составляло по 14—16 часов в сутки. Под напором рабочего движения, особенно ткачей Морозовской мануфактуры (г. Иваново), в России в 1897 году был принят первый закон об ограничении рабочего дня 11,5 часами, а для женщин и детей — 10 часами. Но этот закон никак не ограничивал сверхурочные работы, что сводило на нет ограничение рабочего дня.

Рабочий день продолжительностью 8 часов впервые в мире введен в России Декретом 1917 года, что соответствовало требованиям международного рабочего движения (I Интернационала в 1866 г.).

С 1928 года промышленность России стала переходить на 7-часовой рабочий день и 5-дневную рабочую неделю. Но угроза

военного нападения вынудила в июне 1940 года вернуться к 8-часовому рабочему дню и 6-дневной рабочей неделе. Во время войны чрезвычайное военное законодательство допускало неограниченное по существу рабочее время, так как вводило обязательную сверхурочную работу. Лишь по окончании послевоенного восстановительного периода в 1956 году был введен 7-часовой рабочий день (в расчете на 6-дневную рабочую неделю) или 42-часовая 5-дневная рабочая неделя.

В 1960 году был принят Закон Союза ССР от 7 мая 1960 г. «О завершении перехода в 1960 году всех рабочих и служащих на семи- и шестичасовой рабочий день»<sup>1</sup>. Он установил продолжительность рабочего дня не более семи часов. В 1977 году Конституция СССР закрепила 41-часовую рабочую неделю. Дальнейшее уменьшение продолжительности рабочего времени было предусмотрено Законом РСФСР от 19 апреля 1991 г. «О повышении социальных гарантий для трудящихся»<sup>2</sup>. В соответствии с этим Законом продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Данная норма была внесена в ст. 42 гл. IV КЗоТ РФ. Таким образом, по мере создания экономических и других необходимых условий в России осуществляется переход к более сокращенной продолжительности рабочей недели.

Вопросам регулирования рабочего времени большое внимание уделяет Международная организация труда. Прежде всего необходимо отметить Конвенцию МОТ № 47 (1935 г.) «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю». Ряд конвенций и рекомендаций МОТ имеют ориентирующее значение. К ним можно отнести Рекомендацию МОТ № 116 (1962 г.) «О сокращении продолжительности рабочего времени», Конвенцию МОТ № 171 (1990 г.) «О ночном труде» и др.

Необходимо отметить, что для современного трудового права важно то, что и рабочее время, и время отдыха подлежат правовому регулированию.

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня. Оно может быть меньше или больше установленной для работника продолжительности работы. В рабочее время включаются и другие периоды в пределах нормы рабочего времени, когда работа фактически не выполнялась. Например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), простой не по вине работника.

Продолжительность рабочего времени, как правило, устанавливается путем закрепления недельной нормы рабочего времени.

<sup>1</sup> Ведомости СССР. 1960. № 18. Ст. 93.

<sup>2</sup> Ведомости РСФСР. 1991. № 17. Ст. 506.

Максимальный предел длительности рабочего времени установлен законодательством, тем самым оно ограничивает продолжительность рабочего времени. Статья 37 Конституции РФ, закрепляя в п. 5 право на отдых, указывает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

Трудовой кодекс рабочему времени отвел разд. IV, состоящий из двух глав (15 и 16).

Статья 91 ТК дает легальное определение рабочего времени.

**Рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Кодекс подчеркивает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Эта максимальная продолжительность рабочего времени распространяется на абсолютное большинство работников и поэтому в правовом аспекте считается всеобщей мерой труда.

Значение ограничения законом рабочего времени заключается в том, что:

1) обеспечивает охрану здоровья работника от чрезмерного переутомления и способствует долголетию его профессиональной трудоспособности и жизни;

2) за установленное законом рабочее время общество, производством получают от каждого работника необходимую определенную меру труда;

3) позволяет работнику обучаться без отрыва от производства, повышать свою квалификацию, культурно-технический уровень (развивать личность), что в свою очередь способствует росту производительности труда работника и воспроизводству квалифицированной рабочей силы.

Институт рабочего времени трудового права отражает и конкретизирует основной принцип трудового права — обеспечение права на отдых и ограничение рабочего времени. В нормах этого института установлены юридические гарантии указанного основного права работника.

Таким образом, ограничение законом (или на его основе) продолжительности рабочего времени является не только всеобщей мерой труда, получаемой от каждого работника обществом, производством, но и всеобщей гарантией права на отдых и охрану от чрезмерного переутомления в процессе трудовой деятельности.

В отдельных случаях законодательство относит к рабочему времени перерывы в работе (для обогрева и отдыха, специальные перерывы для отдыха на интенсивных конвейерных рабо-



тах, перерывы для кормления ребенка в возрасте до полутора лет и др.). Эти перерывы оплачиваются в размере среднего заработка работника. В таких случаях рабочее время как норма труда не совпадает с фактически отработанным — фактическое будет меньше. А при сверхурочной работе фактически отработанное время будет больше установленной законодательством нормы.

В состав данного института входят нормы, определяющие продолжительность и распределение рабочего времени по календарным периодам (день, неделя, месяц, год). Нормы рабочего времени по своему содержанию тесно связаны с нормами об оплате, охране, дисциплине труда.

Ранее монополистом в области установления нормы рабочего времени было само государство. По действующему трудовому законодательству кроме государства, которое устанавливает максимальный предел рабочего времени, нормы рабочего времени могут устанавливаться объединениями работодателей и объединениями профсоюзов, а также самими сторонами трудового договора в пределах, допускаемых законодательством. Следовательно, в настоящее время усиливается роль договорного регулирования рабочего времени, что дает возможность устанавливать рабочее время меньшей продолжительности. Если же в организации не заключен коллективный договор либо условие о продолжительности труда не было включено в его содержание, то в таком случае действует предельная норма, предусмотренная законом.

## **§ 2. Виды рабочего времени**

Виды рабочего времени различаются по его продолжительности. Нормирование рабочего времени осуществляется с учетом ряда условий труда, возрастных и других особенностей работников.

Трудовое законодательство устанавливает следующие виды рабочего времени: 1) нормальная продолжительность рабочего времени; 2) сокращенная продолжительность рабочего времени и 3) неполное рабочее время.

**Нормальная продолжительность рабочего времени** не может превышать 40 часов в неделю как при пяти, так и при шестидневной рабочей неделе.

подавляющее большинство работников работают на условиях нормального рабочего времени независимо от организационно-правовой формы организации и от того, какая эта работа — постоянная, временная либо сезонная.

Нормальное рабочее время, установленное коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка, не может превышать 40 часов в неделю. Это является важной гарантией для работников.

**Сокращенная продолжительность рабочего времени.** Этот вид рабочего времени, во-первых, установлен Трудовым кодексом

сом и федеральными законами, во-вторых, обязателен для работодателя, в-третьих, оплачивается как нормальное рабочее время.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для следующих категорий несовершеннолетних работников (ст. 92 ТК):

на 16 часов в неделю — для работников в возрасте до 16 лет. При этом продолжительность ежедневной работы (смены) для них не может превышать 5 часов;

на 4 часа в неделю — для работников в возрасте от 16 до 18 лет. Продолжительность ежедневной работы (смены) для них не может превышать 7 часов.

Для всех несовершеннолетних рабочая неделя сокращается независимо от характера работы отрасли экономики. Это правило касается тех несовершеннолетних, которые не обучаются в образовательных учреждениях.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать соответственно 12 часов для лиц до 16 лет и 18 часов для лиц в возрасте от 16 до 18 лет. Продолжительность работы в день не должна превышать соответственно 2,5 и 3,5 часа.

Труд несовершеннолетних работников оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Однако работодатель имеет право за счет собственных средств производить им доплаты до уровня заработной платы соответствующих категорий работников при нормальной продолжительности работы. Это правило применяется независимо от системы оплаты труда (повременная или сдельная).

Сокращенное рабочее время также установлено для работников: с **пониженной трудоспособностью** — инвалидов I и II групп. Нормальное рабочее время для них сокращается на 5 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Продолжительность ежедневной работы устанавливается инвалиду в соответствии с медицинским заключением;

**занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.** Для данной категории работников рабочая неделя сокращается на четыре часа в неделю в порядке, установленном Правительством РФ. Однако правительство еще не разработало такой Список. В настоящее время действует Список производств, цехов, профессий, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Он утвержден постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>. Порядок применения Списка

<sup>1</sup> Список был издан отдельной брошюрой. М., Экономика. 1977.

регулируется Инструкцией, утвержденной Госкомтрудом СССР и ВСЦПС от 21 ноября 1975 г. Право на установление сокращенного рабочего дня имеют все работники, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих разделах Списка независимо от отрасли экономики. Кроме того, указанное право возникает у работника, если он фактически выполнял такую работу во вредных условиях не менее половины рабочего дня.

Работодатель имеет право за счет собственных средств устанавливать для других категорий работников сокращенную рабочую неделю.

Установление сокращенного вида рабочего времени является обязанностью работодателя. Сами стороны трудового договора не имеют права увеличивать продолжительность рабочего времени, поскольку она гарантирована законодательством.

В соответствии со ст. 18 Федерального закона от 20 июля 1996 г. «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности» для работников организаций по добыче угля, занятых на тяжелых работах и работах с опасными и (или) вредными условиями труда на подземных работах, продолжительность рабочего времени (времени пребывания и работы, непосредственно на рабочем месте в течение рабочего дня) устанавливается не более чем 6 часов. Конкретная продолжительность рабочего времени, а также порядок предоставления сокращенного рабочего времени для указанных работников устанавливаются трехсторонним соглашением уполномоченных представителей организаций по добыче угля, профессиональных союзов работников угольной промышленности и Правительства РФ<sup>1</sup>.

Трудовой кодекс предусматривает сокращенное рабочее время также для **отдельных категорий работников**.

Так, для **педагогических работников** образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК), а для **медицинских работников** — не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ (ст. 350 ТК).

Так, в соответствии со ст. 350 ТК Правительством РФ от 14 февраля 2003 г. принято постановление «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»<sup>2</sup>.

Сокращенная 36-часовая продолжительность рабочей недели устанавливается для женщин, работающих в сельской местности,

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 27. Ст. 3033.

<sup>2</sup> Российская газета. 2003. 20 февраля.

в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охраны материнства и детства на селе»<sup>1</sup>. При решении вопроса о том, относится ли территория к сельской местности, следует исходить из административно-территориальных границ.

Коллективными и трудовыми договорами 36-часовая рабочая неделя может устанавливаться для **женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях**, 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.

Сокращенное рабочее время также устанавливается для лиц, **совмещающих работу с обучением** (ст. 173, 174, 176 ТК).

**Работа в ночное время.** Ночным считается время с 22 часов и до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором, продолжительность работы (смены) не сокращается. Предельная норма рабочего времени для работников, работающих в течение недели в ночную смену, не может превышать 35 часов.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

---

<sup>1</sup> Ведомости ВС РСФСР. 1991. № 6. Ст. 89.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора (ст. 96 ТК).

**Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.** Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95 ТК).

**Неполное рабочее время.** Неполное рабочее время по своей продолжительности всегда меньше, чем нормальное или сокращенное рабочее время. Сам термин «неполное рабочее время» охватывает как неполную рабочую неделю, так и неполный рабочий день. Общее правило таково, что такой вид рабочего времени устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Кроме того, работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по просьбе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Так, переход на условие неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технических условий труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа

данной организации на срок не более шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующего режима рабочего времени, трудовой договор расторгается по инициативе работодателя по п. 2 ст. 81 ТК с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Измерителем рабочего времени являются рабочая неделя, рабочий день и рабочая смена. Рабочая неделя и рабочий день по продолжительности могут быть также нормальными, сокращенными и неполными в соответствии с видом рабочего времени у данного работника.

**Рабочая неделя** — это распределение рабочего времени в течение календарной недели. Она различается по продолжительности и по структуре.

По продолжительности рабочая неделя может быть: 1) нормальной — не более 40 часов в неделю; 2) сокращенной и 3) неполной.

По структуре, которую определяют сами организации по согласованию с органами местного самоуправления (для исключения перегрузки общественного транспорта), рабочая неделя может быть 5-дневной (5 дней рабочих и 2 выходных) и 6-дневной (6 дней рабочих и 1 день выходной). Абсолютное большинство трудящихся работают по 5-дневной рабочей неделе; по 6-дневной работают многие учебные заведения, поликлиники, больницы, бытовые, торговые и другие организации, обслуживающие население.

**Рабочая смена** — это продолжительность ежедневной работы; она устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности. Что касается рабочего дня, то в настоящее время этот термин равнозначен рабочей смене, т. е. является синонимом.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет — 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет — 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет — 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет — 3,5 часа;

для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и кон-

цертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

### **§ 3. Режим и учет рабочего времени**

Под режимом рабочего времени следует понимать распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, а также другого календарного периода.

По законодательству о труде (ст. 100 ТК) режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (она может быть пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Режим рабочего времени устанавливается для лиц, заключивших трудовой договор, т. е. для работников. В связи с этим необходимо различать режим рабочего времени работников и режим работы самой организации. Например, организация является непрерывно действующей (работает круглосуточно), а работники работают посменно. В настоящее время режим рабочего времени для всех работников может быть единым. Для работников отдельных подразделений он может быть различным. Стороны трудового договора по взаимному соглашению могут устанавливать также индивидуальный режим работы, если это не будет ухудшать условий труда работника по сравнению с действующим законодательством или коллективным договором.

Правительство РФ приняло постановление от 10 декабря 2002 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»<sup>1</sup>. Оно принято в соответствии со ст. 100 ТК. Указанный режим рабочего времени и времени отдыха определяется соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 50. Ст. 4952.

развития РФ и Министерством здравоохранения РФ. Указанным федеральным органам исполнительной власти рекомендовано утвердить до 1 апреля 2003 г. нормативные правовые акты, определяющие особенности режима рабочего времени и времени отдыха таких работников.

В организациях расписание дня и графики сменности могут устанавливаться на месяц, квартал, год и т. д. При сменной работе каждая группа работников должна выполнять работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности могут быть двухсменные, трехсменные и четырехсменные.

Работодатель при составлении графиков сменности должен учитывать мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору. Переход работника из одной смены в другую определяется графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В соответствии со ст. 102 ТК допускается работа в режиме **гибкого рабочего времени**. Гибкий режим рабочего времени является формой организации труда, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений в рамках одной организации допускается саморегулирование как начала, окончания, так и общей продолжительности рабочего дня. Основным элементом режима гибкого рабочего времени являются скользящие (гибкие) графики работы. Они могут устанавливаться по соглашению сторон трудового договора как на стадии приема на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Режим гибкого рабочего времени используется в тех случаях, когда по каким-либо причинам дальнейшее применение обычных графиков затруднено либо малоэффективно. Элементами режима гибкого рабочего времени являются: 1) переменное (гибкое) время в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению и 2) фиксированное время — период обязательного нахождения всех работников, занятых по режиму гибкого рабочего времени. При этом по своей значимости и продолжительности — это основная часть рабочего дня. Начало и окончание работы определяются по соглашению сторон.

**Вахтовый метод работы.** Это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.



Вахтовый метод работы применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта либо реконструкции конкретных объектов производственного, социального назначения в отдаленных или необжитых районах. Кроме того, он может применяться в районах с особыми природными условиями.

Важной особенностью вахтового метода работы является то, что работники, привлеченные к таким работам, проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, которые представляют собой комплекс зданий и специальных сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха. Работа выполняется сменным персоналом.

Законодатель устанавливает продолжительность вахты. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в данном вахтовом поселке. Особенность режима рабочего времени при вахтовом методе работы состоит в том, что продолжительность смены удлиняется до 12 часов. Продолжительность вахты не может превышать одного месяца. Однако в соответствии с ч. 2 ст. 299 ТК в исключительных случаях на отдельных объектах работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации может увеличить продолжительность вахты до трех месяцев.

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 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. Общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных Трудовым кодексом (ст. 300).

Графики работ на вахте утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Они доводятся до сведения работников не позднее чем за два месяца.

На работодателя возлагается обязанность вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом, по месяцам, а также за весь учетный период.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Трудовое законодательство устанавливает ограничения на работы вахтовым методом. Так, на условиях вахтового метода работы не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, бе-

ременные женщины и женщины, имеющие детей до трех лет, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

**Режим раздробленного рабочего дня.** На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Разделение рабочего дня на части может устанавливаться, например, для водителей и контролеров городского пассажирского транспорта. Их рабочий день может быть раздроблен на два периода — утром и вечером в часы пик, а в середине дня (4—5 часов) свободное от работы время.

**Ненормированный рабочий день** — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Особенность рассматриваемого режима работы заключается в том, что работник подчиняется общему режиму работы организации, но может задерживаться на работе по просьбе работодателя для выполнения своих трудовых обязанностей сверх обычной рабочей смены или вызываться на работу до начала рабочего дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Компенсация переработки при ненормированном рабочем дне в соответствии со ст. 119 ТК осуществляется путем предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.

**Учет рабочего времени** необходим для определения того, отработал или нет фактически работник положенную ему норму труда в рабочих часах. Учет рабочего времени ведет работодатель. Могут применяться три его вида: поденный, недельный и суммированный.

При **поденном учете** рабочего времени учитываются ежедневный выход на работу и ежедневное рабочее время работника. Этот учет применяется, когда работник имеет одинаковую продолжительность ежедневной работы.

**Недельный учет** рабочего времени применяется, когда каждую неделю одинаково реализуются установленная недельная норма рабочих часов (40, 36 или 24 и менее). Этот вид учета

используется при неполном рабочем времени, а также при гибком, скользящем графике работы.

В организациях или при выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается **суммированный учет** рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период — месяц, квартал и другие не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени не ограничена. На практике она обычно составляет 10—12 часов. Чаще всего такой учет рабочего времени применяется в непрерывно действующих организациях.

Работа, которая производится за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной.

Порядок установления суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

#### **§ 4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

По законодательству работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

- 1) по инициативе работника — совместительство;
- 2) по инициативе работодателя — сверхурочная работа.

**Совместительство** может быть как внутренним, так и внешним. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю (ст. 98 ТК).

**Сверхурочная работа** — работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК).

Работодатель вправе привлекать к сверхурочным работам работника лишь с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) 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.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Трудовой кодекс устанавливает для некоторых категорий работников важную юридическую гарантию. Так, не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Раскройте понятие «рабочее время».
2. Покажите значение правового регулирования рабочего времени.
3. Какие виды рабочего времени Вы знаете?
4. В чем отличие сокращенного рабочего времени от неполного рабочего времени?
5. Какие виды рабочей недели Вы знаете?
6. Что следует понимать под режимом рабочего времени?
7. Какие виды учета рабочего времени Вы знаете?
8. Что из себя представляет ненормированный рабочий день?
9. В каких случаях может производиться работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени?
10. Какая работа признается сверхурочной и каков порядок привлечения к ней?

### ВРЕМЯ ОТДЫХА

#### § 1. Понятие и виды времени отдыха

Право на отдых относится к числу социально-экономических прав. Конституция РФ в п. 5 ст. 37 закрепляет право каждого на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Время отдыха производно от продолжительности рабочего времени. Чем меньше рабочее время, тем больше время отдыха и, наоборот, чем больше рабочее время, тем меньше у работника время отдыха.

В соответствии со ст. 106 ТК под **временем отдыха понимается** время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, время отдыха работник использует для удовлетворения своих личных потребностей, интересов, для восстановления затраченных сил.

Трудовое законодательство не предусматривает порядок использования времени отдыха, оно определяет лишь общие правила его предоставления за конкретный период, а именно: в течение рабочего дня (смены), календарных суток, недели, года. Что же касается порядка использования времени отдыха, это право самого работника.

Нормы Трудового кодекса (гл. 17–19), которые устанавливают правовое регулирование времени отдыха, распространяются на лиц, работающих по трудовому договору в организациях независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности, на которых они базируются.

Статья 107 ТК предусматривает следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перечисленные виды времени отдыха условно можно разделить на две группы:

1) кратковременный отдых. Сюда относятся перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный отдых, выходные и праздничные нерабочие дни;

2) отпуска.

Для всех видов времени отдыха характерно то, что работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей, само время отдыха не включается в рабочее время. Однако работник обладает важными гарантиями: сохраняется место работы и время отдыха включается в трудовой стаж. Необходимо отметить, что существует различие между видами времени отдыха первой и второй групп. В первом случае время отдыха оплате не подлежит, кроме специальных перерывов, предоставляемых по ст. 109 ТК, а ежегодный отпуск полностью оплачивается в размере средней заработной платы.

## **§ 2. Кратковременные виды времени отдыха**

**Перерывы для отдыха и питания.** В соответствии со ст. 108 ТК в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов. Это время не включается в рабочее время. Что касается времени предоставления перерыва и его конкретной продолжительности, то это устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и прием пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**Специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК).** На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. На работодателя возлагается обязанность обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

Трудовым законодательством (ст. 258 ТК) предусмотрены перерывы для кормления ребенка. Право на такой перерыв возникает у работающей женщины, которая имеет детей в возрасте до полутора лет. Ей предоставляются помимо общего перерыва для

отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Если же у работающей женщины имеются двое и более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины эти перерывы присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Эти перерывы предоставляются в соответствии со ст. 264 ТК лицам, воспитывающим детей без матери (одинокому отцу, опекуну, попечителю).

**Ежедневный (междусменный) вид времени отдыха** — это отрезок времени с момента окончания рабочего дня (смены) и до ее начала в следующей день (смену). Продолжительность этого вида времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и будет зависеть от продолжительности ежедневной работы и обеденного перерыва. На сегодняшний день законодатель не устанавливает минимальную продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. Обычно продолжительность этого вида отдыха бывает не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

**Еженедельный непрерывный отдых.** Продолжительность такого вида времени отдыха не может быть менее 42 часов. Это правило должно соблюдаться во всех организациях независимо от организационно-правовых форм при установлении режимов работы и графиков сменности. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Следует помнить, что она зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

На основании ст. 111 ТК всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день. По законодательству общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

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 организации. Например, торговля, бытовое обслуживание, транспорт и т. д.

При суммированном учете рабочего времени время еженедельного непрерывного отдыха может быть уменьшено в отдельные недели по сравнению со ст. 110 ТК. Вместе с тем в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена. Это является важной гарантией для работника.

Как правило, работа в выходные дни запрещается. Это связано прежде всего с охраной права работника на отдых.

Привлечение работников к работе в выходные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Допускается привлечение к работе в выходные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях — в порядке, устанавливаемом коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной день.

Запрещается привлечение к работе в выходные дни беременных женщин и работников моложе 18 лет.

Привлечение работников к работе в выходные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Постановлением Правительства РФ выходные дни могут быть перенесены на другие дни для всех работников.



Работа в выходной день компенсируется оплатой в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной день, ему предоставляется другой день отдыха.

Для отдельных категорий работников трудовое законодательство устанавливает дополнительные выходные дни. По ст. 262 ТК одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми — инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Дополнительный выходной день (ст. 319 ТК) предоставляется ежемесячно без сохранения заработной платы одному из родителей по его письменному заявлению, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет.

Следующим видом времени отдыха являются **нерабочие праздничные дни**. В соответствии со ст. 112 ТК нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1 и 2 января — Новый год;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля — День защитника Отечества;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 и 2 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая — День Победы;
- 12 июня — День России;
- 7 ноября — годовщина Октябрьской революции, День согласия и примирения;
- 12 декабря — День Конституции Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы лишь на непрерывно действующих предприятиях, а также работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы. Работа в нерабочие праздничные дни на непрерывно действующих предприятиях включается в месячную норму рабочих часов. В остальных случаях условия и порядок привлечения работников к работе в нерабочие праздничные дни, правила компенсации работы в эти дни аналогичны нормам, которые регулируют работу в выходные дни (ст. 113 ТК).

### § 3. Отпуска: понятие и виды

В соответствии с п. 5 ст. 37 Конституции РФ работающему по трудовому договору гарантируется право на оплачиваемый ежегодный отпуск. Это конституционное положение развито и конкретизировано в ст. 2 ТК, а именно: в принципе обеспечения права каждого на справедливые условия труда, включая предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Право на отпуск возникает у всех работников независимо от места работы и организационно-правовой формы организации.

Большое внимание вопросу об отпусках уделяет Международная организация труда. Конвенция МОТ № 52 (1936 г.) «О ежегодных оплачиваемых отпусках» установила продолжительность отпуска не менее шести рабочих дней за год работы<sup>1</sup>. В 1970 году была принята вторая Конвенция МОТ под № 132 «Об оплачиваемых отпусках», которая увеличила минимальную продолжительность отпуска для лиц, работающих по найму до трех недель.

Право на ежегодный отпуск возникает как у постоянных работников, так и у временных, сезонных, лиц, работающих в качестве надомников, а также у работающих по совместительству.

Правом на отпуск не обладают лица, заключившие гражданско-правовые договоры (например, договор подряда, поручения).

**Отпуск** — это ежегодный непрерывный отдых в течение определенного количества дней подряд, который предоставляется всем работникам для восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодным отпуск называется потому, что он предоставляется один раз за каждый рабочий год.

Для возникновения права на отпуск необходим трудовой стаж. Трудовой стаж в наиболее общем виде определяется как «время трудовой деятельности работника»<sup>2</sup>. Следовательно, он учитывается при предоставлении оплачиваемых отпусков.

В соответствии со ст. 121 ТК в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

<sup>1</sup> Конвенция была ратифицирована Советским Союзом 10 августа 1956 г.

<sup>2</sup> Гинцбург Л. Я. Трудовой стаж рабочих и служащих. М., 1958. С. 3.

В ч. 2 ст. 121 ТК перечисляются периоды, которые не включаются в стаж работы, дающий право на отпуск. В него не включаются:

• время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК;

• время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

• время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

**Ежегодный основной оплачиваемый отпуск** предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Это минимальная продолжительность, гарантируемая законодателем на федеральном уровне. Следовательно, ежегодный основной отпуск не может быть менее 28 календарных дней. Вместе с тем он может быть более 28 календарных дней. Увеличение ежегодного основного отпуска осуществляется двумя способами: нормативным путем и договорным. Речь идет об удлинённом основном отпуске, предоставляемом отдельным категориям работников в соответствии с ч. 2 ст. 115 ТК и иными федеральными законами. Например, педагогическим работникам образовательных учреждений предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск. Его продолжительность определяется постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений»<sup>1</sup>.

Для большинства категорий педагогических работников образовательных учреждений (профессорско-преподавательский состав высшего профессионального образования, учителя, преподаватели, учителя-логопеды, воспитатели, а также некоторые другие работники) продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней, для педагогов дошкольного и дополнительного образования — 42 календарных дня.

Кроме того, удлинённые отпуска предоставляются государственным служащим. Для основных категорий государственных служащих продолжительность ежегодного отпуска составляет не менее 30 календарных дней<sup>2</sup>. Аналогичное правило действует и

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 21. Ст. 2397.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

для следователей<sup>1</sup>. Судьям предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 рабочих дней<sup>2</sup>. Эти отпуска предоставляются ряду других категорий работников.

**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.** Он предоставляется работникам сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и присоединяется к основному. Дополнительные оплачиваемые отпуска различаются по их продолжительности, а также по основаниям возникновения и порядку предоставления.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустойчивым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Согласно ч. 2 ст. 117 ТК перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Однако в настоящее время такие перечни не утверждены. Поэтому пока действует 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 ВЦСПС от 25 октября 1974 г. Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. утвержден Порядок применения Списка.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют те работники, профессии, должности которых предусмотрены по соответствующим производствам и цехам Списка. Иными словами, работники, непосредственно выполняющие работу, которая прямо предусмотрена в Списке. Продолжительность отпуска установлена в Списке по каждой работе, должности и составляет от 6 до 36 рабочих дней.

Кроме того, право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники угольной, сланцевой, горно-рудной промышленности и отдельных базовых отраслей экономики<sup>3</sup>. Продолжительность такого отпуска зависит от времени работы в

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1992. № 30. Ст. 1792.

<sup>3</sup> См.: Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 июля 1990 г. № 647 СП СССР. 1990. № 16. Ст. 85.

подземных условиях, в разрезах, карьерах и составляет от 4 до 24 календарных дней.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с **особенностями выполнения работы (характером труда)**, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 118 ТК).

Перечень категорий работников, которым устанавливается такой отпуск, его минимальная продолжительность и условия предоставления определяются Правительством РФ. Пока такой перечень не разработан.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с **ненормированным рабочим днем**. Он предоставляется в качестве компенсации за переработку рабочих часов. Продолжительность такого отпуска определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Законом устанавливается то, что отпуск не может быть меньше трех календарных дней. В случае когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, — органами власти субъекта Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

В соответствии со ст. 119 ТК Правительство РФ от 11 декабря 2002 г. утвердило Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета<sup>1</sup>.

Трудовым кодексом (ст. 321) предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска **лицам, работающим в районах Крайнего Севера**, продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней. Указанным работникам данный отпуск предоставляется по истечении шести месяцев работы у данного работодателя.

При этом общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

**Судьям** предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска с учетом стажа их работы по юридической про-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 51. Ст. 5081.

фессии: от 5 до 10 лет — 5 рабочих дней; от 10 до 15 лет — 10 рабочих дней; свыше 15 лет — 15 рабочих дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за стаж службы в качестве **прокурора или следователя, научного или педагогического работника предоставляется:** после 10 лет — 5 календарных дней; после 15 лет — 10 календарных дней; после 20 лет — 15 календарных дней.

В стаж службы, дающей право на предоставление дополнительного отпуска, засчитываются также периоды службы в качестве стажера в органах и учреждениях прокуратуры. В указанный стаж в календарном исчислении засчитываются служба в других правоохранительных органах, военная служба, а также работа в должности судьи.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше трех лет<sup>1</sup>.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

**Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.** Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. При этом нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Трудовой кодекс предусмотрел порядок предоставления отпусков. На основе ст. 122 ТК оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. При этом право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1999. № 2. Ст. 300.

Законодатель перечисляет случаи, когда до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Что касается отпуска за второй и последующие годы работы, то он может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации. Следовательно, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в организации ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работника, так и для работодателя. Работодатель должен известить работника о начале отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

Некоторым категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время. Например, несовершеннолетние работники до 18 лет (ст. 267 ТК), женщины могут использовать ежегодный основной отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (ст. 260 ТК). Льготы в отношении использования отпуска имеют жены военнослужащих. Они вправе требовать предоставления отпуска одновременно с очередным отпуском мужа<sup>1</sup>. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации. Участники Великой Отечественной войны, работники, пострадавшие в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, имеют право на использование отпуска в удобное для них время.

Работнику, работающему по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Если работник на работе по совместительству не отработал шести месяцев, то отпуск ему предоставляется авансом. В тех случаях, когда продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по

---

<sup>1</sup> См. Федеральный закон от 27 мая 1998 г. «О статусе военнослужащих» // СЗ РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Законодатель определил, в каких случаях и в каком порядке может быть продлен или перенесен ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок. Так, ежегодный оплачиваемый отпуск работника должен быть продлен в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Трудовой кодекс предусматривает разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Оно допускается только по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК).

Допускается отзыв работника из отпуска лишь с его согласия. Такой отзыв может иметь место по производственным причинам. Законодатель не устанавливает форму такого согласия. Во избежание недоразумений целесообразно работодателю получить такое согласие работника в письменной форме. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



Трудовое законодательство допускает замену ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК). Денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Такая замена может иметь место, если об этом просит сам работник в письменной форме. Не допускается замена отпуска или его части денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор. Следует помнить, что при росте денежной компенсации за неиспользованный отпуск должны применяться те же правила, что и при исчислении заработной платы за отпуск.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Такое правило не применяется, если увольнение работника имело место за виновные действия. К виновным основаниям увольнения относится расторжение трудового договора по п. 5—7, 9, 10 ст. 81 ТК.

Когда увольнение имеет место в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В таком случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен другой работник в порядке перевода.

При увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже использовал оплачиваемый отпуск, могут производиться удержания излишне выплаченных сумм за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник был уволен по основаниям, указанным в пп. 1, 2, подп. «а» п. 3 и п. 4 ст. 81, а также п. 1, 2, 5—7 ст. 83 ТК.

#### **§ 4. Отпуск без сохранения заработной платы**

Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК) может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска не ограничивается законом и

определяется по соглашению между работником и работодателем. Данный вид отпуска отличается от отпусков, которые изложены в § 3 данной главы, тем, что предоставляется, во-первых, без сохранения заработной платы, во-вторых, без учета трудового стажа. Общее у этих отпусков лишь то, что за работником во всех случаях сохраняется место работы.

Законодатель четко регламентирует сам порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы. Он может быть предоставлен с разрешения руководителя организации и оформляется соответствующим приказом (распоряжением).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней.

Этот перечень не является исчерпывающим. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

В соответствии со ст. 263 ТК дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также:

работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, — продолжительностью 15 календарных дней, а в средние — 10 календарных дней (ст. 173, 174 ТК);

работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях — на время, необходимое для проезда к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска и обратно (ч. 3 ст. 322 ТК);

женщинам — по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет (с выплатой пособия по государственному социальному страхованию);

работающим по совместительству, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по совмещаемой работе меньше продолжительности отпуска по основному месту работы — на недостающие до этой продолжительности дни (ч. 2 ст. 286 ТК);

работникам, удостоенным звания Героя Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы<sup>1</sup>, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой славы — до трех недель в году в удобное для них время года<sup>2</sup>;

ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалидам, ветеранам труда — от двух недель до одного месяца в году<sup>3</sup>.

Кроме того, отпуска без сохранения заработной платы предусмотрены рядом федеральных законов, например:

Федеральным законом от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы Российской Федерации» — государственным служащим на срок до одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом<sup>4</sup>;

Федеральным законом от 8 января 1998 г. «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» — муниципальным служащим на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законом<sup>5</sup>.

Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности должно оформляться приказом (распоряжением) работодателя. Находясь в отпуске без сохранения заработной платы, работник может в любое время прервать его и выйти на работу, известив об этом работодателя письменно.

---

<sup>1</sup> ВВС РФ. 1993. № 7. Ст. 247.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1997. № 3. Ст. 349.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1995. № 3. Ст. 168.

<sup>4</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

<sup>5</sup> СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 224.

## **§ 5. Гарантии и компенсации в области рабочего времени и отпусков работникам, совмещающим работу с обучением**

Весь комплекс гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, выражается в предоставлении им большего свободного от работы времени для успешной учебы и повышения квалификации. Они установлены гл. 26 (ст. 173—177) ТК, а также Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г.<sup>1</sup> Такие гарантии и компенсации являются специальными, относятся к институтам рабочего времени и времени отдыха и отражают дополнительные гарантии права на отдых для этой категории работников.

Работодатель обеспечивает рост квалификации работников путем организации соответствующего обучения на производстве или создания условий для обучения в профессиональных образовательных учреждениях.

Работники, успешно обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от производства (заочных и очно-заочных), имеют право на дополнительный отпуск в связи с учебой, сокращенную рабочую неделю и другие гарантии по рабочему времени в соответствии с трудовым законодательством. Коллективными договорами, соглашениями для них могут устанавливаться дополнительные гарантии и компенсации за счет средств организаций, направивших их на обучение.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, представлены в таблице.

В соответствии со ст. 177 ТК гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

К дополнительным отпускам для данной категории работников по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений по выбору работника.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно, а работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в размере 50% стоимости проезда.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.

Таблица

№ п/п	Вид учебного заведения	Продолжительность отпусков в году в связи с обучением	Оплата отпуска в размере среднего заработка	Сокращение рабочей недели в течение учебного года
1	2	3	4	5
1	Обучающимся в вечерних (сменных) образовательных учреждениях для сдачи выпускных экзаменов: в IX классе в XI (XII) классе	9 календарных дней 22 календарных дня	Сохраняется Сохраняется	Всем классам — не менее чем на один день или на соответственное число ра- бочих часов. За время освобождения от работы выплачивается 50% средне- го заработка по основному месту рабо- ты, но не ниже минимального размера оплаты труда
2	Допущенным к вступительным испыта- ниям в образовательные учреждения вы- сшего профессионального образования (ст. 173 ТК) Допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего про- фессионального образования (ст. 174 ТК)	15 календарных дней  10 календарных дней	Без оплаты  Без оплаты	
3	Студентам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения для прохождения промежуточной аттеста- ции: на I и II курсах (ст. 173 ТК) на III и каждом последующих курсах соответственно (ст. 173 ТК) При освоении основных образовательных программ высшего профессионального об- разования в сокращенные сроки на II курсе (ст. 173 ТК)	По 40 календарных дней По 50 календарных дней  50 календарных дней	Сохраняется Сохраняется  Сохраняется	

1	2	3	4	5
4	Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 ТК)	4 месяца	Сохраняется	На период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по желанию работников рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не менее минимального размера оплаты труда (ч. 4 ст. 173 ТК)
5	Для сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 ТК)	Один месяц	Сохраняется	
6	Учащиеся, обучающиеся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования:			
	на I и II курсах соответственно (ст. 172 ТК)	30 календарных дней	Сохраняется	
	на III и каждом последующих курсах соответственно (ст. 174 ТК)	40 календарных дней	Сохраняется	
7	Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 174 ТК)	2 месяца	Сохраняется	
8	Для сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 174 ТК)	Один месяц	Сохраняется	См. ч. 2 ст. 174 ТК
9	Успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм предоставляются дополнительные отпуска для сдачи экзаменов (ст. 175 ТК)	30 календарных дней в течение одного года	Сохраняется	

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что понимается под временем отдыха?
2. Перечислите виды времени отдыха.
3. Раскройте такой вид времени отдыха, как перерыв для отдыха и питания.
4. Что из себя представляют специальные перерывы для обогрева и отдыха?
5. Какова продолжительность еженедельного непрерывного отдыха?
6. Возможна ли работа в выходные дни?
7. Перечислите нерабочие праздничные дни.
8. Что понимается под отпуском?
9. Дайте классификацию отпусков.
10. Кто имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?
11. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
12. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
13. Может ли быть перенесен ежегодный оплачиваемый отпуск?
14. Каков порядок продления ежегодного оплачиваемого отпуска?
15. Раскройте понятие «отпуск без сохранения заработной платы».
16. Каковы гарантии и компенсации в области рабочего времени и отпусков работникам, совмещающим работу с обучением?

### **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

#### **§ 1. Понятие заработной платы и ее правовая организация**

В ст. 37 Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В числе основных принципов трудового права Трудовой кодекс предусматривает обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Данный отраслевой принцип трудового права находит свое развитие и конкретизацию в институте заработной платы.

Заработную плату можно рассматривать в двух аспектах. Во-первых, как экономическую категорию, т. е. плату за рабочую силу, издержки, составляющие одну из основных статей расходов, влияющих, в свою очередь, на себестоимость производимых товаров и услуг; во-вторых, как юридическую категорию.

В современных условиях перехода России к рыночной экономике меняется понимание заработной платы как правовой категории. Действующий Трудовой кодекс заработной плате отводит разд. VI (гл. 20—22). В нем впервые дается легальное определение оплаты труда. В соответствии со ст. 129 ТК **оплата труда** — система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

В той же статье Кодекса дается понятие заработной платы. Это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Право рассматривает заработную плату как элемент трудового правоотношения.

Из приведенного определения видно, что термин «оплата труда» является более широким по отношению к термину «заработная плата», так как включает в себя всю совокупность отношений, связанных с установлением, регулированием и предоставлением работнику выплат за его труд. Трудовые отношения, как вытекает из ст. 15 ТК, — это отношения, основанные на соглаше-



нии между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Следует подчеркнуть, что работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.

Основные понятия и определения, сформулированные в Трудовом кодексе применительно к заработной плате, основаны на положениях конвенций МОТ, в частности на Конвенциях: № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.); № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.); № 131 «Об установлении минимальной заработной платы» (1970 г.), а также на других международных нормах, касающихся заработной платы.

Современное российское трудовое законодательство закрепляет следующие принципы правовой организации оплаты труда:

1) за равноценный труд производится равная оплата. Запрещена дискриминация в оплате труда работника;

2) оплата труда зависит от трудового вклада работника и максимальным размером не ограничена;

3) минимальный размер оплаты труда устанавливается государством. В соответствии с ростом цен он систематически пересматривается и повышается; заработная плата не может быть ниже установленного государственного минимума;

4) труд оплачивается дифференцированно в зависимости от его сложности (квалификации), тяжести, вредности условий труда, значения в народном хозяйстве и на данном производстве, а также с учетом района. Такой дифференцированной оплате способствует тарифная система, проводящая эту дифференциацию как в централизованном, так и в локальном порядке;

5) оплата труда конкретного работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

6) формы, системы и тарифы оплаты труда устанавливаются в организациях коллективными договорами и соглашениями. В бюджетных организациях размер оплаты труда определяется Правительством РФ;

7) темпы роста производительности труда должны опережать темпы роста заработной платы.

**Заработная плата работника** по трудовому договору отличается от оплаты труда по гражданско-правовым договорам следующими признаками:

1) выплачивается систематически за производимую работу, а оплата по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом,— это цена овеществленного результата труда, оплачиваемого разово;

2) делится на основную и дополнительную части (надбавки, доплаты, премии и т. д.), чего нет в оплате труда по гражданско-правовым договорам;

3) имеет определенную правовую ее организацию, что отсутствует, например, в оплате труда по договорам личного подряда, поручения и т. д.;

4) работник заранее знает, при каких условиях может быть повышена или, наоборот, понижена его заработная плата, и это стимулирует его труд, чего нет при оплате труда по гражданско-правовым договорам;

5) для заработной платы установлен государственный ее минимум, чего нет при оплате по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом.

Заработная плата — это заработанная за уже произведенный труд плата, и работодатель обязан ее систематически выплачивать. Она является основным законным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работника.

Существуют два метода правовой организации заработной платы: централизованный — государственный и децентрализованный — договорный.

В условиях рыночных отношений **централизованный метод** правовой организации труда уступает место договорному методу установления размеров оплаты труда. Централизованное (государственное) регулирование осталось у всех бюджетных организаций на основе единой для них 18-разрядной тарифной сетки.

В централизованном порядке устанавливаются основы тарифной системы как совокупности нескольких правовых актов, предусматривающих дифференциацию оплаты труда в зависимости от различных факторов труда (сложности, условий и т. д.). Но централизованные акты тарифной системы ныне являются большей частью рекомендательными, ориентируясь на которые отраслевые (тарифные) соглашения и коллективные договоры устанавливают по конкретным организациям свои тарифы оплаты труда.

Государство устанавливает в централизованном порядке минимальный месячный размер оплаты труда, минимальные размеры оплаты труда при отклонении от нормальных условий, на которые рассчитаны тарифы, а также производит районное регулирование заработной платы путем установления размеров районных коэффициентов для отдельных районов страны, повышающих тарифы оплаты в них, и северных надбавок.

Правительством РФ устанавливается и порядок определения нормированной величины расходов на оплату труда. **Нормируе-**

**мую величину расходов на оплату труда** организации определяют исходя из фактической средней месячной оплаты труда работников, включаемой в себестоимость продукции, работ, услуг (но не выше шестикратной минимальной оплаты), и фактической среднемесячной численности работников (включая совместителей и нештатных работников).

Размер этой нормированной величины расходов на оплату труда увеличивается на предусмотренные федеральным законодательством выплаты, т. е. на районные коэффициенты, оплату стоимости коллективного бесплатного питания экипажей морских и речных судов, авиаотрядов, плавсостава рыбопромыслового флота, оплату стоимости бесплатной форменной одежды, оплату проезда к месту отдыха и обратно работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, оплату за подвижной и разъездной характер работы, за вахтовый метод и полевые работы, выплаты работающим матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет. Из этого перечня видно, что ряд выплат устанавливается федеральным законодательством в централизованном порядке.

**Договорный метод установления размеров оплаты труда** ныне существует на всех уровнях договоров, начиная от трудового и коллективного и кончая генеральным социально-партнерским соглашением.

**Правовая организация заработной платы**, создаваемая двумя методами — централизованным и договорным, — включает установление:

1) государственного минимума заработной платы и систематический его пересмотр в соответствии с изменением прожиточного минимума;

2) дифференциации в оплате труда как через тарифную систему, так и в локальном порядке, в том числе путем надбавок и доплат;

3) на каждом производстве конкретных форм, систем и тарифов оплаты труда и размеров ее для каждого работника, а также норм труда и сдельных расценок.

В правовую организацию заработной платы входят также установление в централизованном и локальном договорном порядке тарифных ставок (окладов), тарификация работ, тарифных разрядов, тарифных сеток и всей тарифной системы. Статья 129 ТК дает легальное определение этих понятий.

**Квалификационный разряд** — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки конкретного работника. Он устанавливается на производстве для каждого работника или по окончании им профессионального обучения.

**Тарифный разряд** — величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

**Тарифная сетка** — совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

**Тарификация работы** — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

В правовую организацию заработной платы входит также система **основных государственных гарантий по оплате** труда работников. В нее включаются:

а) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;

б) величина минимального размера тарифной ставки (оклада) работников организаций бюджетной сферы;

в) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (а это, конечно, в первую очередь снижение цен);

г) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;

д) ограничение оплаты труда в натуральной форме;

е) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;

ж) государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда;

з) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством, договорами и соглашениями по оплате труда;

г) установление сроков и очередности выплаты заработной платы.

Указанные основные государственные гарантии по оплате труда работников и их систему Трудовой кодекс закрепил впервые в ст. 130, что должно способствовать повышению реальных доходов трудящихся и правовой охране заработной платы. Институт оплаты как комплекс правовых норм о заработной плате, ее правовой организации, принципах и методах установления, выплаты и охраны предусмотрен разд. VI «Оплата и нормирование труда» (ст. 129—163) и разд. VII «Гарантии и компенсации» (ст. 164—188) ТК, а также ст. 13 и 23 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», рядом указов Президента РФ и постановлений Правительства РФ, касающихся оплаты труда в бюджетной сфере, повышения минимальной оплаты труда, и другими централизованными актами по оплате труда. Раскрытом отдельные элементы правовой организации заработной платы.

## § 2. Минимальный размер заработной платы

Каждый гражданин, работающий по трудовому договору, имеет право на труд с оплатой без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Государство не допускает даже по обоюдному соглашению сторон трудового договора ущемлять оплату труда ниже минимального ее размера, предусмотренного законом.

Данное положение соответствует Конвенции МОТ № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» 1928 г. Положения этой Конвенции нашли отражение в нашем национальном трудовом законодательстве. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Федеральным законом от 19 июня 2000 г. с 1 июля 2000 г. минимальный размер заработной платы установлен 132 руб. в месяц, с 1 января 2001 г. — 200 руб., с 1 июля 2001 г. — 300 руб.<sup>1</sup>, а с декабря 2001 г. — 450 руб. в месяц<sup>2</sup>.

Минимальный размер заработной платы вводится организациями, финансируемыми из бюджетных источников, — за счет средств соответствующих бюджетов, а другими организациями — за счет собственных средств.

Статья 133 ТК определяет, что минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории Российской Федерации и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Хотя Трудовой кодекс введен в действие с 1 февраля 2002 г., однако порядок и сроки введения размера минимальной оплаты труда, равной прожиточному минимуму по ст. 133 ТК, устанавливаются федеральным законом (ст. 421 ТК). При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда Единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда. И по 18-разрядной бюджетной сетке размер оклада (ставки) первого разряда ныне равен 450 руб. в месяц. Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются федеральным законом.

В минимальный размер заработной платы не входят доплаты, надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также повышения оплаты при отклонении от нормального рабочего времени (сверхурочной, ночной работы и др.), поскольку минималь-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 2001. № 44. Ст. 4150.

ная оплата относится к основной заработной плате, а указанные выплаты — к дополнительной (т.е. выплачиваются сверх этой заработной платы).

В районах и местностях с неблагоприятными климатическими условиями, в которых установлены районные коэффициенты и северные надбавки, минимальная заработная плата определяется с их применением, т. е. повышается на их размер.

Государственный минимальный размер заработной платы не применяется при работе с неполным рабочем временем.

В связи с ростом стоимости жизни законодательство предусматривает индексацию денежных доходов и сбережений граждан. Индексация оплаты труда предусмотрена Законом РСФСР «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан РСФСР» от 24 октября 1991 г.<sup>1</sup>, который практически не применяется. Повышение минимального размера заработной платы производится на основании вновь принимаемого федерального закона.

Минимальная заработная плата должна соответствовать прожиточному минимуму. В Федеральном законе «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24 октября 1997 г.<sup>2</sup> предусмотрено, что прожиточный минимум в Российской Федерации предназначается, в частности, и для обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат. Однако нормы данного Закона, по существу, в настоящее время не применяются.

### **§ 3. Тарифная система и ее элементы**

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда какая-либо дискриминация.

Заработная плата выплачивается в денежной форме. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы и лишь по письменному заявлению работника. Не допускается выплата заработной платы в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других веществ, запрещенных к свободному обороту (ст. 131 ТК).

<sup>1</sup> Ведомости РСФСР. 1991. № 45.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются (ст. 135 ТК):

работникам организаций, финансируемых из бюджета,— соответствующими законами и иным трудовым законодательством;

работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетным и от доходов предпринимательской деятельности)— трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соглашениями;

работникам других организаций — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами.

Таким образом, Трудовой кодекс предусматривает что большинство организаций сами устанавливают в локальных нормативных актах, коллективных договорах, соглашениях конкретные для определенных групп работников системы и тарифы оплаты труда, надбавки и доплаты к ним. Они могут дополняться и конкретизироваться для каждого работника в его трудовом договоре.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с Кодексом и иным трудовым законодательством.

Ныне усиливается тенденция придать большую роль различным тарифным соглашениям для определения размеров заработной платы. Но они, как и коллективные договоры, в соответствии со ст. 9 ТК не должны снижать установленных законодательством гарантий. Тарифная система заработной платы является одной из социальных гарантий, ее правовой основой. Большое значение имеют тарифные отраслевые соглашения и локальные нормы самих организаций. Именно тарифная система помогает заранее устанавливать нормы оплаты труда рабочих, а также специалистов и служащих, поскольку на них также распространяются многие элементы тарифной системы (северные надбавки, районные коэффициенты, устанавливаемые централизованно, а также надбавки и доплаты, предусматриваемые в договорном порядке).

Законодатель дает **понятие тарифной системы**: это «совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий» (ст. 129 ТК). Тарифная система оплаты труда работников бюджетных организаций всех уровней устанавливается на основе Единой тарифной сетки, являющейся гарантией по оплате труда этих работников, а в других организациях тарифная система мо-

жет определяться коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

**Составными элементами тарифной системы** являются: тарифно-квалификационные справочники (КС), тарифные сетки, тарифные ставки, надбавки и доплаты, перечни (списки) работ с тяжелыми и вредными условиями труда. Каждый из указанных элементов утверждается в определенном порядке для определенных целей. Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные справочники должностей служащих утверждены в централизованном порядке Правительством РФ.

**Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих** содержат перечни работ, их характеристики и разграничение этих работ по сложности на разряды. Они служат для определения тарифно-квалификационными комиссиями квалификационного разряда рабочего. Чем выше разряд, тем выше оплата, которая определяется по тарифной сетке.

**Квалификационные справочники должностей служащих** состоят из трех частей: руководители; специалисты; технические исполнители. В справочниках по каждой работе (разряду, должности) указано, что должен знать работник, каким уровнем специального образования должен обладать, его функциональные обязанности по данной специальности, квалификации, которые работник должен знать и уметь выполнять. Есть единые тарифно-квалификационные справочники для рабочих сквозных профессий для всего народного хозяйства, а есть и отраслевые по видам отраслевых работ, на основе которых могут разрабатываться локальные квалификационные справочники для рабочих данного производства.

**Тарифная сетка** — это совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов. Она содержит перечень тарифных разрядов с указанием для каждого из них соответствующих коэффициентов; за единицу берется коэффициент 1-го разряда, например:

Разряды	1	2	3	4	5	6
Коэффициенты	1	1,2	1,4	1,6	1,9	2,5

В тарифной сетке указана ставка 1-го разряда, например, повременщика — 45 руб./ч; сдельщика — 55 руб./ч.



Таким образом, тарифная сетка представляет собой указание тарифных разрядов (профессий, должностей) и их соответствующих тарифных коэффициентов, показывающих, насколько ставка данного разряда будет выше первого, ставка которого дается в сетке.

На большинстве производств действует 6- или 8-разрядная сетка, но есть и 10- и 12-разрядные сетки, а в бюджетной сфере — Единая для рабочих и служащих 18-разрядная тарифная сетка (ЕТС), установленная Правительством РФ в 1992 году. По ней рабочие оплачиваются с 1-го по 8-й (в отдельных случаях — по 10-й разряд), а служащие — со 2-го по 18-й разряд и соотношение в оплате между крайними разрядами (1-м — 18-м) 1:4,5. Субъекты Федерации за счет своих бюджетов могут повышать эти ставки Единой тарифной сетки.

Ставка 1-го разряда ЕТС в настоящее время составляет 450 руб. в месяц, но второй крайний коэффициент, т. е. самого высокого 18-го разряда, снижен с 10 до 4,5. Таким образом, снижены и коэффициенты более высоких разрядов и заработная плата их почти не повысилась с 1 января 2002 г.

Ныне ЕТС бюджетной сферы содержит следующие тарифные коэффициенты и ставки (оклады) по каждому из 18 ее разрядов:

Разряды	Тарифные коэффициенты	Оклады (в руб.)
1	1,0	450
2	1,11	500
3	1,23	555
4	1,36	610
5	1,51	680
6	1,67	750
7	1,84	830
8	2,02	910
9	2,22	1000
10	2,44	1100
11	2,68	1205
12	2,89	1300
13	3,12	1405
14	3,36	1510
15	3,62	1630
16	3,90	1855
17	4,20	1890
18	4,50	2025

Тарифные сетки и ставки определяются коллективными договорами, соглашениями с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда (ст. 143 ТК).

**Тарифная ставка** — это фиксированный размер оплаты труда работника данного разряда в единицу времени (в час, день, месяц) за выполнение нормы труда. Тарифная ставка является неразрывной частью тарифной сетки. В каждой сетке дается ставка 1-го разряда, которая не может быть ниже минимального размера заработной платы. Умножая ее на поразрядный коэффициент, получаем ставку соответствующего разряда. В сетке даются две ставки — одна для повременно оплачиваемых работ, а другая (несколько большая) — для сдельных. Размеры тарифных ставок, окладов, их соотношение между отдельными категориями работников определяют теперь сами организации и фиксируют их в коллективных договорах и иных соглашениях.

При оплате труда рабочих они могут также применять и бес­тарифную систему, если сочтут такую систему наиболее целесообразной. Оплата же труда руководителей, специалистов и служащих базируется, как правило, на должностных окладах, устанавливаемых работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника. Для них может быть установлен и иной вид оплаты труда: в процентах от выручки, в долях от прибыли и др.

Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения профсоюзного органа организации. Они могут определяться и коллективными договорами.

**Порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат** (доплат, надбавок, премий и др.) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, — органами исполнительной власти данного субъекта; в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления (ст. 144 ТК). Статьей 145 ТК определен порядок установления оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных организаций. Размеры оплаты труда названных работников иных организаций определяются по соглашению сторон трудового договора.

**Надбавки и доплаты** являются элементом тарифной системы, дополнительным к тарифным ставкам. Поскольку тарифные ставки учитывают лишь квалификацию работника и его специальность, то в надбавках и доплатах учитываются и другие основания дифференциации заработной платы: тяжелые условия труда, работа в местностях с особыми климатическими условиями (северные надбавки), район труда (районные коэффициенты), сменность (доплаты за сменность), значимость, количество и качество труда (доплаты за профессионализм) и др. Путем надбавок, доплат и других вознаграждений, которые теперь определяются в большинстве случаев

в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), формируется дифференцированно и средний заработок работника, включающий тарифные ставки (оклады) и все виды надбавок и доплат. Цель надбавок — стимулировать работу в определенных районах, местностях, профессиях, а также мастерство работников и т. д. Цель доплат — компенсировать повышенную интенсивность труда (за совмещение профессий, руководство бригадой и пр.) или труд, осуществляемый с неблагоприятным режимом и в тяжелых условиях (за сменную работу, за вахтовый метод работы, в полевых условиях, за разъездной характер работы и т. д.).

Надбавки и доплаты могут быть трех видов: централизованные, установленные законодательством; локальные, установленные в данной организации; предусмотренные конкретным трудовым договором по соглашению его сторон.

**В централизованном порядке** установлены следующие надбавки и доплаты: северные надбавки, районные коэффициенты, за работу в полевых условиях (геодезистам, геологам и др.), за разъездной характер работы, за работу и проживание в зоне Чернобыльской АЭС, за звание, классность, ученую степень и др., которые обязательны к выплате работникам всех организаций независимо от формы собственности. Их размеры являются тем минимумом, ниже которого они не могут устанавливаться. Организации могут повышать их самостоятельно.

**Средняя заработная плата** по регионам страны значительно различается. Районный коэффициент начисляется работнику с первого дня его работы в данном районе, а первую северную надбавку (10%) он получает лишь по истечении шести месяцев работы в районах Крайнего Севера и года работы в приравненных к ним местностях, далее она увеличивается каждые шесть месяцев (год работы) еще на 10% и выплачивается наряду с районными коэффициентами. 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» с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup> в ст. 11 предусмотрел, что молодым работникам (до 30-летнего возраста) северная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в этих районах и местностях не менее пяти лет.

Руководителям государственных органов Правительства РФ, государственных органов при Правительстве РФ, государственных органов федеральных органов исполнительной власти установлена

<sup>1</sup> Ведомости РСФСР. 1993. № 16. Ст. 55; № 26. Ст. 957; САПП. 1993. № 52. Ст. 5086; СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 220.

ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы в размере 20% их должностного оклада<sup>1</sup>.

В централизованном порядке установлены надбавки и доплаты за работу в полевых условиях (геологам, геодезистам и др.) до 50% тарифной ставки в зависимости от местности; за подвижной, разъездной характер работы — от 15 до 40% тарифа; за работу и проживание в зоне Чернобыльской АЭС. Централизованными являются северные процентные надбавки, районные коэффициенты, надбавки за классность, за звание по профессии для тех работников, для которых они предусмотрены (водители автомобилей I и II классов, машинисты локомотивов I, II, III классов, судьи, прокуроры, лесничие и др.). Многие работники водного хозяйства получают надбавку за звание «мастер» такой-то специальности и др.

Размер централизованных надбавок и доплат и перечни районов для северных надбавок и **районных коэффициентов** устанавливаются Правительством РФ. Это элементы централизованного государственного регулирования заработной платы, включая ее районную и отраслевую дифференциацию.

Районные коэффициенты увеличивают размер фактической оплаты труда в данном районе на этот коэффициент (от 1,1 до 2 в зависимости от района). Основная цель — компенсировать более высокий, чем в других районах, прожиточный минимум и тем самым выравнивать в определенной степени реальную заработную плату этого района с другими.

В организациях бюджетной сферы районные коэффициенты начисляются на весь заработок, включая надбавки и доплаты.

Другие работодатели обязаны применять эти коэффициенты и надбавки к минимальному размеру оплаты труда, а начисление их на остальную часть оплаты труда определяется коллективными договорами и соглашениями. Надбавки и доплаты, установленные коллективными договорами, соглашениями, распространяются лишь на работников данного производства.

Все надбавки и доплаты устанавливаются и начисляются в процентном отношении к тарифной ставке.

Организации, устанавливая локальные надбавки и доплаты, вводят и их размеры, например, за профессиональное мастерство, высокое качество работы, за интенсивность труда, за работу в тяжелых и вредных условиях труда с учетом результатов аттестации рабочих мест.

В бюджетной сфере размеры локальных надбавок и доплат стимулирующего характера определяют организации самостоятельно в пределах их средств на оплату труда без ограничения максимальных размеров.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1999. № 5. Ст. 679.

К элементам тарифной системы можно отнести Списки профессий и работ с вредными и тяжелыми условиями труда, по которым и устанавливаются конкретным работникам надбавки за эти неблагоприятные условия труда. О них было сказано в гл. 11 учебника, поскольку это те работы, на которых устанавливаются и сокращенное рабочее время, и дополнительные отпуска за вредность условий труда, и надбавки к заработной плате. В каждой организации перечни таких работ разрабатываются с учетом централизованных медицинских обоснованных списков и результатов аттестации рабочих мест и прилагаются к коллективному договору.

Условия оплаты труда изменяются в том же порядке, в котором они были установлены. Не допускается изменение условий оплаты труда конкретного работника в неблагоприятную для него сторону без его согласия.

Постановлением Правительства РФ от 6 июля 1994 г. № 807 с изменениями и дополнениями от 24 октября 2002<sup>1</sup> с 1 января 2003 г. установлены оклады за звание действительного члена Российской академии наук — 20 000 руб., члена-корреспондента РАН — 10 000 руб. в месяц. Действительным членам других пяти государственных академий — 14 000 руб., а членам-корреспондентам — 7 000 руб. в месяц.

Некоторые специальные правовые акты также устанавливают надбавки и доплаты отдельным работникам. Так, для государственных служащих установлены надбавки за квалификационный разряд, выслугу лет, особые условия труда.

#### § 4. Системы заработной платы

До 1 февраля 2002 г. трудовое законодательство (ст. 83 КЗоТ) предусматривало системы заработной платы, по которым оплачивался труд работников. Однако Трудовой кодекс не предусматривает основные системы заработной платы. В ст. 135 ТК говорится о том, что система оплаты труда устанавливается самим работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

**Под системой заработной платы** следует понимать способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится сам порядок исчисления основного заработка работника. Если таким измерителем является отработанное рабочее время, то это будет **повременная система** оплаты труда. Если оплата труда начисляется по количеству выработанной продукции надлежащего качества, то это — **сдельная система**. Указанные системы заработной платы являются основными. Большинство рабочих получают заработную

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1994. № 23. Ст. 2572; 1999. № 45. Ст. 5437; 2002. № 43. Ст. 4276.

плату по сдельной системе, а служащих — по повременной. Могут быть и иные системы заработной платы. Таким образом, система заработной платы соизмеряет размер вознаграждения за труд с его результатом.

В дополнение к основным системам заработной платы для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении производственных заданий и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться премиальные системы, в том числе премии, вознаграждение по итогам работы за год и другие формы материального стимулирования.

**Повременная система** заработной платы может быть простой повременной и повременно-премиальной. Различают следующие разновидности повременной системы заработной платы: почасовая, поденная и помесечная. Большинство служащих находятся на повременной помесечной оплате, а специалистов — на повременно-премиальной помесечной. Поденная оплата применяется на сезонных работах. На почасовой оплате находятся, например, преподаватели-почасовики.

**Сдельная система** заработной платы имеет пять разновидностей: простая неограниченная сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, аккордная, косвенная.

**Аккордная система** заработной платы — это оплата за комплекс работ, рассчитанная по сдельным расценкам. Она применяется главным образом на дорожно-ремонтных работах (оплата за ремонт 1 км пути) и в строительстве. Для вспомогательных рабочих (ремонтников, подносчиков и т. д.) применяется **косвенная сдельная оплата**. Ее размер определяется по результатам труда обслуживаемых ими основных рабочих в процентном отношении к их оплате.

По сдельным системам (особенно при аккордной) оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

**Премиальные системы** заработной платы разрабатывают и устанавливают работодатели с учетом мнения профсоюзного органа в форме положений, прилагаемых к коллективным договорам. В положениях о премиальных системах указываются, за что премируется работник (показатели премирования), при каких условиях выплачивается премия (условия премирования), а также за что администрация может полностью или частично лишить работника премии (депремирование). Премиальная система может дополнять все разновидности систем заработной платы.

В зависимости от способа организации труда сдельная система оплаты труда может быть как индивидуальной, так и коллективной. **Индивидуальная** применяется на тех работах, где труд каждого рабочего поддается точному учету. Здесь заработная

плата зависит от количества изготовленной годной продукции конкретным работником и от сдельной расценки на единицу изделия. При **коллективной** сдельной системе оплата труда каждого рабочего зависит от результатов работы всего коллектива (участка, бригады). При распределении коллективного заработка между отдельными работниками учитывается личный вклад работника.

Повременная и сдельная системы оплаты труда на практике применяются в сочетании с премиальной системой.

**Премиальная система** самостоятельно без основной повременной или сдельной не существует, она лишь дополнительная часть заработной платы и дополняет основные системы. Имеют место такие комбинированные системы, как повременно-премиальная и сдельно-премиальная. Все системы оплаты труда устанавливают сами организации, в том числе и оклады младшего обслуживающего персонала (уборщиц, сторожей и т. д.) и служащих управленческого персонала.

Организации самостоятельно формируют фонд оплаты труда в зависимости от конечных результатов годовой работы. В локальное регулирование заработной платы в организациях входят:

- а) установление фонда оплаты труда и его использование;
- б) установление тарифных ставок и окладов конкретным работникам с ориентиром на тарифную систему;
- в) установление для различных групп работников различных систем заработной платы;
- г) разработка и утверждение положений о премиальной системе оплаты труда, о выплате вознаграждения по итогам годовой работы;
- д) введение локальных надбавок и доплат за неблагоприятные условия труда и надбавок и доплат стимулирующего характера.

Так, рабочие могут премироваться за выполнение производственных заданий, за рост производительности труда, сбережение сырья, материалов, электроэнергии, повышение качества производимой продукции, освоение новой техники и технологии. А работники отдела технического контроля премируются в зависимости от показателей качества продукции.

Несоблюдение условий премирования, как правило, ведет к тому, что премия работнику не выплачивается вообще или выплачивается в пониженном размере.

В заработок, на который начисляются премии, включаются тарифная ставка (оклад); доплаты и надбавки за работу в неблагоприятных условиях, за интенсивность труда, за совмещение профессий, за классность, за работу в ночное время.

На премию по премиальной системе заработной платы работник в судебном порядке может претендовать, если добился необ-

ходимых показателей и выполнил условия премирования в отличие от получения премии разового характера (к праздникам, например).

**Вознаграждение по итогам работы за год** устанавливается коллективным договором в дополнение к системам заработной платы по специально разработанному о нем локальному положению. Выплачивается это вознаграждение (годовая премия, или в просторечии 13-я заработная плата) из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной организацией. Его размер в разных организациях различен. Он определяется с учетом результатов труда работника в истекшем году и непрерывной работы в данной организации.

Право на получение вознаграждения по итогам работы за год в полном размере имеют все работники, проработавшие полностью календарный год. При этом не имеет значения, что работник до момента начала его выплаты был уволен.

В положении могут предусматриваться конкретные случаи, когда право на вознаграждение имеют работники, полностью не отработавшие в организации календарного года по причинам, признанным в положении уважительными, например, уход на пенсию, поступление на учебу, рождение ребенка. В этих случаях размер вознаграждения определяется пропорционально отработанному времени.

В положении устанавливаются основания лишения работников вознаграждения полностью или частично (прогул без уважительных причин, арест за мелкое хулиганство и др.).

Оплата труда на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест (ст. 147 ТК).

Должностные оклады судей Российской Федерации установлены в процентном отношении к должностному окладу Председателя Верховного Суда РФ в зависимости от должности судьи: от 67% (судьи районных, городских судов) до 95% (первому заместителю Председателя Верховного Суда РФ).

Заработная плата работников подлежит систематической индексации в порядке, установленном законом о ней. Так, при повышении Правительством РФ в связи с ростом цен ставки (оклада) 1-го разряда по Единой 18-разрядной тарифной сетке для работников бюджетной сферы увеличиваются автоматически (с учетом тарифных коэффициентов) ставки других 17 разрядов.

## **§ 5. Нормирование труда**

Несмотря на то что нормирование труда выделено в Кодексе в отдельную гл. 22 (ст. 159—163), оно относится к институту за-



работной платы. Статья 21 ТК предусматривает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда.

Работникам гарантируются (ст. 159 ТК) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

**Нормой труда** называется установленный для работника объем работы в час, день (смену), неделю, месяц, год, который он обязан выполнить при нормальных условиях работы. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда: исправное состояние механизмов, оборудования, приспособлений, своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией, надлежащее качество материалов и инструментов, своевременную их подачу, безопасные и здоровые условия труда (ст. 163 ТК). Нормы труда — нормы выработки, времени, обслуживания — устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации труда и производства и в случае их изменения должны систематически пересматриваться. Обязательной замене подлежат нормы труда также по мере проведения аттестации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии, технического перевооружения производства. Введение, пересмотр и замена норм труда производятся работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальными нормативными актами. О введении новых норм работники извещаются не менее чем за два месяца (ст. 162 ТК).

Различают следующие **виды норм труда**: нормы выработки; нормы времени; нормы обслуживания; нормы численности; нормированные задания; укрупненные и комплексные нормы, применяемые при коллективных формах организации и оплаты труда (в производственной бригаде). По сфере их действия различают нормы труда единые, типовые, межотраслевые, отраслевые (ведомственные) и локальные. На практике действуют всегда локальные нормы труда, которые разрабатываются на основе типовых, отраслевых и других централизованных норм рекомендательного характера, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ.

**Норма выработки** — это установленный в единицах продукции, рабочих операций объем работы, который работник должен выполнить в час, день (смену), месяц, рабочий год.

**Норма времени** — количество рабочего времени (в часах, минутах) для производства единицы продукции или рабочей операции. Они служат для расчета, определения норм выработки и других норм труда.

**Норма обслуживания** — установленный на одного работника объем обслуживания производственных механизмов, станков, площадей. Их разновидностью является **норма управляемо-**

**сти** — число работников на данном производстве, которыми должен управлять один руководитель (бригадир, начальник участка, мастер и т. д.). Это тоже расчетная норма для определения штата руководителей, управляющих трудом.

**Норма численности работников** — установленное количество рабочего персонала определенной профессии, квалификации для выполнения работ на данном участке производства, например ремонтных рабочих по обслуживанию станков или всех работников цеха, отдела, предприятия, учреждения, организации.

Норма численности и норма обслуживания взаимосвязаны, поскольку по норме обслуживания определяется норма численности, и наоборот.

**Укрупненные и комплексные нормы**, применяемые при коллективном труде производственной бригады по единому наряду, рассчитываются на весь коллектив бригады, т. е. это объем работы, который должна выполнить бригада за день, неделю, месяц.

При сдельной системе заработной платы применяется **сдельная расценка** — оплата за единицу сделанной продукции (рабочей операции) надлежащего качества (без брака). Сдельная расценка при простой сдельной системе всегда одинакова, сколько бы ни произвел работник продукции: при сдельно-прогрессивной системе одинакова в пределах нормы выработки, а за продукцию, изготовленную сверх нормы, она прогрессивно повышается (но эта система применяется редко, так как отражается на себестоимости продукции). Сдельные расценки устанавливаются работодателем и с пересмотром норм труда также пересматриваются.

Сдельная расценка определяется путем деления тарифной ставки (часовой или дневной) на соответствующую норму выработки (часовую или дневную):

$$CP = TC / Нв.$$

Или путем умножения тарифной ставки на норму времени:

$$CP = TC \times Нв.$$

**Нормированное задание** — суммарный объем работ за рабочий день (смену) для работника или бригады, устанавливаемый при повременной системе оплаты труда на основе норм времени и норм выработки,— применяется для повышения эффективности труда работников с повременной оплатой. В зависимости от того, на какое время установлено задание, различаются дневное (сменное) и месячное нормированное задание. По существу, это особая норма выработки, применяемая для повременщиков.

## § 6. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда

Тарифная система заработной платы, тарифы оплаты рассчитаны на нормальные условия труда, нормальный режим труда. Однако на производстве часто не бывает таких нормальных условий труда, и работник трудится в особых условиях: на работах с тяжелыми или вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, а также при отклонении от нормальных условий труда (сверхурочные, ночные работы и др.). Трудовой кодекс предусматривает (ст. 146–158) повышенную или, наоборот, пониженную оплату труда в таких условиях. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на работах в местностях с особыми климатическими условиями на Крайнем Севере, в горных, пустынных местностях и др., производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами) для работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством. Максимальный размер доплат за работу в таких условиях определяется самой организацией.

Перечень тяжелых работ и работ с особыми условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Такое повышение производится по результатам аттестации рабочих мест и с учетом мнения представительного органа работников и закрепляется в коллективном и трудовом договорах (ст. 147 ТК).

При труде в условиях, отклоняющихся от нормального режима, производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры этих доплат должны быть не ниже установленных трудовым законодательством. Ряд таких работ при отклонении от нормальных условий и их оплату предусмотрел Трудовой кодекс в ст. 150–158.

Раскроем оплату труда в условиях отклонения от нормальных.

**Оплата труда за выполнение работ различной квалификации** рабочих-повременщиков и служащих производится по работе более высокой квалификации. Сдельщики получают оплату по расценкам выполняемой работы. Когда сдельщику поручается работа ниже его разряда, то межразрядная разница выплачивается работодателем обязательно<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Это нововведение. По КЗоТ эта разница выплачивалась только в случае, если коллективный договор предусматривал ее выплату.

**При совмещении профессий или своей основной работы** с дополнительной по другой профессии (должности) у одного и того же работодателя или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение. Размеры таких доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК).

**Оплата труда за сверхурочную работу** производится в повышенном размере: за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере независимо от того, была или нет сверхурочная работа надлежащим образом оформлена приказом (распоряжением). Компенсация сверхурочных работ отгулом допускается по желанию работника, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК).

**Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни** производится сдельщикам не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по часовым (дневным) ставкам, — в размере не менее двойной часовой или дневной ставки; работникам, получающим месячный оклад — в размере не менее одной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в этот день производилась по графику в пределах месячной нормы и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если же она выполнялась сверх месячной нормы. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

Для творческих работников театров, театральных, концертных, кинематографических организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации (ч. 3 ст. 153 ТК).

**Оплата труда в ночное время** производится в повышенном размере с доплатой, установленной работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором, но не ниже, чем предусмотрено законодательством (не ниже 40% часовой тарифной ставки, а за вечернюю смену — не менее 20% за каждый час такой работы).

**При невыполнении норм труда** (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже его сред-

него заработка за этот период или за выполненную работу. Если же невыполнение норм труда произошло по причинам, не зависящим от работодателя и работника, то за работником сохраняется не менее двух третей его тарифной ставки (оклада), а если это случилось по вине работника, то оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК).

**Оплата брака** не по вине работника производится наравне с годной продукцией. Полный брак по вине работника не оплачивается, а частичный оплачивается по расценкам в зависимости от степени годности продукции (ст. 156 ТК).

**Время простоя** по вине работника не оплачивается, а не по его вине оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника при условии, если он в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (ст. 157 ТК).

## § 7. Гарантии и компенсации

Законодатель дает в ст. 164 ТК следующее определение гарантий и компенсаций.

**Гарантии** — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

**Компенсации** — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

В разд. VII «Гарантии и компенсации» Трудовой кодекс перечисляет виды гарантий и компенсаций в области оплаты труда помимо общих гарантий и компенсаций при приеме, переводе и увольнении и др. Эти гарантии и компенсации предоставляются при: 1) служебных командировках; 2) переезде на работу в другую местность; 3) исполнении государственных или общественных обязанностей; 4) оплате ежегодного отпуска; 5) вынужденном не по вине работника прекращении работы; 6) некоторых случаях прекращения трудового договора; 7) задержке по вине работодателя выдачи трудовой книжки; 8) совмещении работы с обучением и в других случаях, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя, а при исполнении государственных и общественных обязанностей — за счет органов, в интересах которых работник исполняет эти обязанности, но работодатель на этот период освобождает его от работы с сохранением за ним места работы (должности) (ст. 165 и 170 ТК).

Большинство видов гарантий и компенсаций относится к институту заработной платы (все выплаты), но некоторые — к институтам трудового договора и времени отдыха (2, 4–8). Ранее указывалось, что субъективное право работника нельзя отрывать от его гарантий. Поэтому отдельные из них были рассмотрены в теме «Трудовой договор», а учебные целевые отпуска — в теме «Время отдыха». Отсюда мы считаем, что разд. VII ТК «Гарантии и компенсации» не является (так же, как и разд. XII ТК) самостоятельным институтом трудового права, и его нормы мы освещаем в соответствующих темах, не выделяя эти два раздела в самостоятельные темы, поскольку в Особенной части учебного курса темы строятся по самостоятельным институтам этой отрасли. Компенсационные выплаты входят в легальное понятие заработной платы.

Само название выплат и доплат указывает на их характер — обеспечить сохранение заработной платы в определенные периоды отсутствия работника на работе.

**Гарантийными выплатами** называется сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительным причинам, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности. Цель назначения гарантийных выплат — сохранить работнику его уровень жизни, когда он отвлекается от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей или в других указанных в законе случаях. Они, как и заработная плата, выплачиваются через кассу организации, но (в отличие от заработной платы) не за результаты труда, не за трудовой вклад, а за время отсутствия на работе в указанных законом случаях.

**Гарантийные доплаты** производятся с той же целью, что и гарантийные выплаты, но с доплатой в указанных в законе случаях к заработной плате работника.

**Виды гарантийных выплат и доплат** можно сгруппировать в три группы:

зависящие от организации или действий ее руководителя;

осуществление права работника на оплаченный отпуск и гарантийные доплаты;

не зависящие от организации, но необходимые для государства, общества.

К **первой группе** гарантийных выплат и доплат относятся следующие.

1. Оплата времени вынужденного прогула незаконно уволенному работнику при восстановлении его на работе — в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке, если он в это время выполнял нижеоплачиваемую работу. Такие же суммы выплачиваются и без восстановления на работе незаконно уволенного, когда он просит лишь

изменить формулировку незаконного увольнения, в связи с которой он имел вынужденный прогул.

2. Оплата среднего заработка беременной женщине за время освобождения ее по медицинскому предписанию от тяжелой работы с переводом на более легкую, когда работодатель не имеет возможности подыскать ей такую работу.

3. Выплата выходного пособия согласно ст. 178 ТК при увольнении работника без его вины в размере двухнедельного или месячного среднего заработка (некоторым категориям работников, например государственным служащим, выходное пособие установлено специальным законодательством в значительно повышенных размерах).

4. Сохранение среднего заработка за высвобожденным работником до трех месяцев (с учетом выходного пособия) на период его трудоустройства (ст. 178 ТК). Федеральным государственным служащим сохраняется средний заработок и на время отстранения их от работы до одного года, например при дисциплинарном расследовании. Перемещенным на другую работу работникам при уменьшении не по их вине заработка на новом месте производится гарантийная доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

**Вторая группа** гарантийных выплат и доплат связана с оплатой отпусков и другого подобного времени. Это:

гарантийные выплаты в размере среднего заработка за время ежегодного основного и оплачиваемых дополнительных отпусков, в том числе материнских и целевых для учебы, а также работникам, направленным работодателем на курсы повышения квалификации;

гарантийные доплаты за перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка до 1,5 лет, и за краткосрочные перерывы для обогрева, физкультпаузы;

доплаты женщинам в сельской местности и районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также несовершеннолетним в возрасте до 18 лет за сокращенное рабочее время;

доплата при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу до его прежнего среднего заработка в течение одного месяца, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой,— до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (ст. 182 ТК);

доплаты до прежнего среднего заработка беременным женщинам и кормящим матерям при переводе на другую более легкую работу.

**К третьей группе** гарантийных выплат относятся:

оплата времени выполнения государственных или общественных обязанностей в размере среднего заработка работника. Работодатель обязан освободить работника на это время от основной работы в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором. Орган, привлекающий работника в его рабочее время к этим обязанностям, выплачивает ему его средний заработок (например, время исполнения обязанностей народных заседателей оплачивает суд);

сохранение среднего заработка за работником за время осуществления избирательного права, депутатских обязанностей, явки в МСЭК, в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетелей, подтверждающих трудовой стаж, а также время выполнения иных государственных обязанностей. За время военных учебных сборов средний заработок работнику выплачивает Министерство обороны.

Гарантийные выплаты предусмотрены Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» для представителей социальных партнеров, участвующих в коллективных переговорах. Им сохраняется средний заработок на срок не более трех месяцев в течение года. Работу экспертов и посредников оплачивают органы власти или работодатель.

Условия освобождения работника от основной работы для выполнения обязанностей в интересах трудового коллектива организации и размер оплаты за это время могут устанавливаться коллективным договором. Средний заработок для гарантийных выплат подсчитывается за два последних месяца работы работника. В него включаются все виды выплат, подлежащих обложению подоходным налогом.

**Компенсационными называются выплаты**, возмещающие затраты работника, произведенные в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей: командировкой, переездом на работу в другую местность; за невыданную полагающуюся спецодежду, инструмент, когда он использовал свой, и за использование с согласия или с ведома работодателя в его интересах другого личного имущества работника. Эти компенсационные выплаты следует отличать от других компенсаций, например, при индексации заработной платы, пенсии, за неоплаченный материнский отпуск по уходу за ребенком до трех лет, за неиспользованный отпуск и др.

**Виды компенсационных выплат в оплате труда** по трудовому праву следующие: командировочные, по переезду на работу в другую местность, за износ своего инструмента или другого личного имущества в интересах работодателя. Минимальный размер компенсационных выплат устанавливается Правительством РФ. Дополнительные размеры их могут быть установлены коллективными и трудовыми договорами. В организациях бюд-



жетной сферы их размеры определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

**Компенсации по командировкам.** Командировка — это поездка работника на определенный срок (до 40 дней) по распоряжению работодателя в другую местность. Не считается командировкой разъездной характер работы (например, работа летчика: за разъездной характер ему производится доплата до 40% тарифной ставки). При командировке работнику возмещаются следующие расходы:

- проездные туда и обратно по среднему, как правило, классу тарифа поезда (самолета, парохода);

- по оплате жилья (если оно не предоставляется бесплатно);

- суточные за время командировки;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя (ст. 168 ТК).

Компенсации в виде проездных и суточных выплачиваются также при направлении работника в другой населенный пункт на переподготовку, повышение квалификации. В связи с инфляцией командировочные расходы последние четыре года несколько раз повышались. Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет федерального бюджета»<sup>1</sup> с 1 января 2003 г. расходы по найму жилого помещения на период командировки компенсируются в размере 550 руб. в сутки; при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, — 12 руб. в сутки; расходы на выплату суточных — в размере 100 руб. за каждый день нахождения в командировке. Расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы оплачиваются в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но с учетом положений подп. «в» п. 1 названного постановления. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

При направлении работников на монтажные, наладочные, строительные работы (которые могут продолжаться до одного года) производится выплата не командировочных, а доплата до 50% к тарифу, но не выше норм суточных.

**Компенсации при переезде на работу** в другую местность выплачиваются за счет средств работодателя по новому месту работы. К ним относятся (ст. 169 ТК):

<sup>1</sup> Бюллетень Минтруда России. 2002. № 10. С. 90–91.

проездные на работника и переезжающих с ним членов семьи; расходы по провозу багажа (500 кг — на работника и 150 кг — на каждого члена семьи) по договоренности с новым работодателем могут быть увеличены;

подъемные в виде единовременного пособия в размере месячной заработной платы (оклада) на новому месту работы и 1/4 этого пособия на каждого переезжающего с работником члена семьи, а переезжающим на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности эти суммы подъемных удваиваются и компенсируются фактические расходы по провозу багажа, но не более 5 т на семью;

суточные за время пути;

расходы по обустройству на новом месте жительства.

**Компенсации за проезд к месту отдыха и обратно** работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей выплачиваются раз в два года, а государственным служащим, судьям и прокурорам — ежегодно.

**Компенсации за использование работником личного имущества** (ст. 188 ТК) в интересах работодателя с его разрешения или ведома выплачиваются за амортизацию (износ) используемого инструмента, приборов, личного транспорта (и расходы на его эксплуатацию) и других технических средств, принадлежащих работнику. Так, согласно постановлению Правительства РФ от 20 июня 1992 г. № 414 «О нормах компенсаций за использование личных автомобилей для служебных поездок»<sup>1</sup> эти нормы повышаются в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на 10%. Основанием выплаты является приказ работодателя, в котором указывается размер выплаты. Эти выплаты производятся раз в месяц.

**Компенсация вынужденного неполного рабочего времени** — это новый вид компенсационных выплат (не подходит под ранее указанное понятие). В целях предотвращения массовых увольнений и сохранения кадров в организациях Федеральная служба занятости утвердила не только ранее указанное Положение о компенсационных выплатах за вынужденный отпуск без сохранения заработной платы, но и Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. С учетом заработка ежемесячная компенсация не должна превышать установленную минимальную оплату труда, она выплачивается работодателем тем, кто до того работал на условиях нормального рабочего времени, а после перевода на неполное рабочее время работал более двух месяцев. Работникам-пенсионерам она не выплачивается, кроме пенсионеров-инвалидов. Выда-

<sup>1</sup> См.: Ваше право. 1992. № 19—20.

ется эта компенсация, пока у работодателя есть на то средства, но не более шести месяцев.

Законом РФ «Об образовании» в ред. от 13 января 1996 г. установлена **денежная компенсация педагогическим** работникам образовательных учреждений с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер ежемесячной денежной компенсации установлен в 1,5 минимального размера оплаты труда — в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования, и в размере одного минимального размера оплаты труда — в других образовательных учреждениях.

Компенсационные выплаты **за время вынужденного отпуска** без сохранения заработной платы полагаются работнику в размере минимальной оплаты труда, но не более четырех месяцев в течение года.

В соответствии со ст. 340 ТК Правительство РФ приняло постановление от 20 декабря 2002 г. «О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей»<sup>1</sup>. Этим постановлением утверждены Правила предоставления гарантий и компенсаций названным работникам.

**Правовая охрана заработной платы** кроме гарантийных и компенсационных выплат включает и ограничение удержаний из заработной платы, а также сроки и порядок ее выплаты.

**Удержания из заработной платы** возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия — по решению суда. Работодатель своей властью без согласия работника может произвести удержания:

налогов и взносов в пенсионный фонд;

для исполнения судебных решений и других исполнительных документов, в том числе по штрафам;

для возмещения неотработанного аванса или аванса, выданного в счет заработной платы, а также сумм, излишне выплаченных из-за счетной ошибки (но не позднее месяца со дня истечения срока по распоряжению об удержании);

при увольнении работника по его вине за не отработанные им дни полученного отпуска;

для возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, если размер ущерба не превышает месячного заработка работника.

Общий размер всех удержаний не может превышать при каждой выплате заработной платы 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50% заработной платы, причитающейся

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 52. Ст. 5220.

работнику. При удержании по нескольким исполнительным листам за работником должно быть сохранено 50% заработка. Но это ограничение не распространяется на осужденных к исправительным работам и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, когда удержание может быть до 70%.

Удержания не допускаются из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые не обращается взыскание согласно законодательству.

Статья 139 ТК более четко предусмотрела порядок исчисления средней заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а за время отпуска — не позднее чем за один день до начала отпуска. Сроки выплаты заработной платы могут устанавливаться и локальным актом (коллективным договором, соглашениями). При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

В трудовом законодательстве с принятием Кодекса, как указывалось, предусмотрено право работника при задержке заработной платы на возмещение нанесенного ему материального (в виде пеней) и морального вреда.

Уголовный кодекс РФ (ст. 145<sup>1</sup>) предусматривает, что невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от 100 до 200 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Раскройте понятия «заработная плата» и «оплата труда».
2. Каковы принципы правовой организации заработной платы?
3. Какие существуют методы правового регулирования заработной платы?
4. Что включает в себя правовая организация заработной платы?

5. Какова система основных государственных гарантий по оплате труда?
6. Как устанавливается минимальный размер оплаты труда и для чего он нужен?
7. Как устанавливается заработная плата работникам различных организаций?
8. Что такое тарифная система и ее основные элементы?
9. Какие надбавки к заработной плате устанавливаются в централизованном порядке и какие надбавки и доплаты могут предусматриваться локально в организации?
10. Каково понятие «системы заработной платы» и виды этих систем?
11. Как устанавливаются нормы труда и их виды?
12. Какова оплата труда в особых условиях труда (тяжелых, вредных, опасных и т. д.)?
13. Каковы виды оплаты труда при отклонении от нормальных условий труда, на которые рассчитаны тарифы (сверхурочных, ночных работ и др.)?
14. Что такое гарантии и компенсации в трудовом праве и какие есть в оплате труда гарантийные и компенсационные выплаты?
15. Как оплачиваются командировочные расходы и компенсации по переводу на работу в другую местность?
16. В чем заключается правовая охрана заработной платы?
17. Какова ответственность работодателя за незаконную задержку выплаты начисленной заработной платы?

# ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

## § 1. Понятие и значение дисциплины труда

Дисциплина труда есть необходимое условие всякой общей работы, всякого совместного труда. Совместный труд нуждается в определенном порядке, в подчинении всех совместно работающих этой дисциплине, порядку. Дисциплина труда существовала в обществе, которое не знало государственной организации и правового регулирования общественных связей.

Дисциплина труда является предметом изучения различных наук: психологии, социологии, экономики и ряда других. Однако нас дисциплина труда в большей степени интересует как правовая категория.

В юридической литературе и в трудовом законодательстве термин «дисциплина труда» употребляется в объективном и субъективном смыслах.

В объективном смысле под трудовой дисциплиной понимается совокупность правовых норм, устанавливающих поддержание определенного правопорядка в организации.

В субъективном смысле под дисциплиной труда понимается уровень соблюдения работниками своих конкретных обязанностей в соответствии с заключенным трудовым договором.

Как правовая категория дисциплина труда выступает в четырех аспектах.

1. **Один из основных принципов трудового права** — обеспечение исполнения трудовых обязанностей сторон трудового договора (ст. 2 ТК). О данном принципе говорилось в гл. 3 настоящего учебника. Обеспечивать соблюдение дисциплины труда в организации обязан работодатель, его администрация. Этот принцип конкретизируется в трех других аспектах дисциплины труда. В литературе дисциплину труда называют трудовой дисциплиной — это синонимы.

2. **Элемент трудового правоотношения.** В ст. 21 ТК закреплена обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации. А работодатель в соответствии со ст. 22 ТК обязан соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Этот аспект дисциплины труда был проанализирован ранее при изложении норм права, касающихся трудового правоотношения и трудового договора. По данному элементу мы отличали их от смежных гражданских договоров и правоотношений, связанных с трудом (авторским, изобретательским, личным

подрядом и т. д.). Поэтому на двух указанных аспектах дисциплины труда мы больше не останавливаемся. Подчеркнем лишь, что они отражают одну из основных обязанностей работника, предусмотренных ст. 21 ТК. Эта общая обязанность всех работников, вытекающая из трудовых правоотношений, дополняется для каждого в отдельности его функциональными обязанностями по конкретной должности, работе, трудовой функции, предусмотренными должностной инструкцией, положением, квалификационным справочником.

**3. Один из институтов трудового права** — система норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок организации, обязанности работника и работодателя (его администрации), устанавливающего также меры поощрения за добросовестный труд, успехи в труде и дисциплинарную ответственность за нарушение дисциплины труда.

**4. Как фактическое поведение**, т. е. уровень соблюдения всеми на производстве дисциплины труда. Этот уровень может быть: высоким — если все участники трудового процесса соблюдают дисциплину труда; средним — если у отдельных из них имеются определенные отклонения, нарушения; низким — если имеются частые, массовые нарушения работниками правил внутреннего трудового распорядка.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы. Создание нормальных и безопасных условий труда возлагается на работодателя.

Впервые в трудовом законодательстве дано легальное определение дисциплины труда. Так, в ст. 189 ТК закреплено, что дисциплина труда — **это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.**

**Технологическая дисциплина** работников заключается в соблюдении технических правил на производстве — это часть их трудовой дисциплины. Нарушение работником технологической дисциплины является производственным упущением и дает основание наряду с привлечением виновного к дисциплинарной ответственности для полного или частичного лишения его премии.

**Производственная дисциплина** означает порядок на производстве. По своему содержанию она охватывает дисциплину трудовую и выходит за ее пределы. Помимо трудовой, в производственную дисциплину входят обеспечение четкой и ритмичной работы организации, обеспечение работающих сырьем, инструментами, материалами, работой без простоев и т. д. Работники несут ответственность за соблюдение не всей производственной дисциплины, а только ее части, состоящей в выполнении их тру-

довых обязанностей. Работодатель же несет ответственность за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

**Значение дисциплины труда** исключительно велико для высокопроизводительного совместного труда, для порядка на производстве. Конкретно это выражается в том, что дисциплина труда:

- 1) позволяет каждому работнику трудиться с полной отдачей. Это благотворно действует на проявление инициативы в труде, когда работник уверен в трудовой дисциплине не только своей, но и всего коллектива;

- 2) обеспечивает высокопроизводительный труд каждого конкретного работника и всего коллектива работников;

- 3) способствует работе без брака, повышению качества продукции, услуг данного производства;

- 4) способствует порядку на производстве, выполнению всеми работниками и производственными участками возложенных на них работодателем, администрацией заданий.

**Методы обеспечения дисциплины труда** закреплены в самостоятельной статье Трудового кодекса. Однако содержание ряда других статей дает основание для выделения следующих методов обеспечения дисциплины труда:

- 1) создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы. Работодатель обязан четко выполнять возложенные на него трудовым законодательством обязанности по соблюдению трудовой дисциплины. При таком положении не будет оснований для нарушений трудовой дисциплины. Вместе с тем в связи с кризисом экономики на многих производствах отсутствуют нормальные условия труда из-за нехватки материалов, энергоносителей и др. А в связи с частыми простоями, вынужденными длительными отпусками значительно снижается и уровень дисциплины труда. В то же время угроза массовой безработицы заставляет работника больше дорожить своим рабочим местом, соблюдать трудовую дисциплину. В этих двух противоположных тенденциях обеспечения фактического уровня дисциплины труда, к сожалению, преобладает первая, когда не обеспечиваются нормальные условия труда;

- 2) метод сознательного отношения к труду. Абсолютное большинство работников понимает необходимость дисциплины совместного труда и добровольно ее соблюдает, зная, что это его обязанность по трудовому договору;

- 3) метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд, успехи в труде, о чем подробнее будет сказано в § 3 настоящей главы.

Следовательно, создание необходимых условий для высокопроизводительной работы, воспитание, убеждение, поощрение —



основные в нашем обществе правовые методы укрепления трудовой дисциплины;

4) по отношению к отдельным недобросовестным работникам используется метод принуждения, выражающийся в применении к нарушителям трудовой дисциплины мер дисциплинарного и общественного воздействия.

## **§ 2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка**

Дисциплина труда в конкретной организации регулируется разд. VIII (гл. 29–30) ТК и правилами внутреннего трудового распорядка. Эти общие акты распространяются на всех работников. Для отдельных категорий работников действуют утвержденные Правительством РФ специальные акты — уставы и положения о дисциплине, а также другие специальные акты, распространяющиеся на прокуроров, судей и др.

Во всех транспортных отраслях действуют уставы и положения о дисциплине основных работников данной отрасли: на железных дорогах, морском, речном, воздушном и автодорожном транспорте, в связи, в геологоразведке и др. На других (не основных) работников этих отраслей распространяются правила внутреннего трудового распорядка.

В соответствии со ст. 189 ТК трудовой распорядок в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка организации — локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом 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 в организации.

До 1 февраля 2002 г. правила внутреннего трудового распорядка разрабатывались организациями и утверждались общим собранием (конференцией) работников по представлению работодателя. В связи с принятием нового Трудового кодекса изменился и порядок их принятия. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации (ст. 190). Они, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Проект правил внутреннего распорядка до утверждения предварительно обсуждается с представительным органом работников. Интересы работников при обсуждении представляет первичная профсоюзная организация.

Работники, которые не являются членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Если в организации отсутствует первичная профсоюзная организация, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов действующей профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 31 ТК).

Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии правил внутреннего трудового распорядка, осуществляется с учетом положений ст. 372 ТК.

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью урегулировать внутренний трудовой распорядок данного производства, укрепить трудовую дисциплину, способствовать рациональному использованию каждым работником рабочего времени, повышению производительности труда.

Обычно правила внутреннего трудового распорядка состоят из следующих разделов:

1. Общие положения (о действии правил).
2. Порядок приема и увольнения работников.
3. Основные обязанности работников.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Рабочее время и его использование.
6. Поощрения за труд.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников организации.

Основное содержание трудового распорядка в каждой конкретной организации составляют определенные обязанности сторон трудового договора.

В соответствии со ст. 21 ТК каждый работник обязан: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Эти трудовые обязанности конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка организации и в уставах и положениях о дисциплине. Индивидуальные обязанности конкретного работника закрепляются в трудовом договоре.

При заключении трудового договора работник берет на себя обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка

(ст. 56 ТК). С правилами внутреннего трудового распорядка работодатель обязан ознакомить работника при приеме его на работу.

Основные обязанности работодателя сформулированы в ст. 22 ТК и конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, положениях и уставах о дисциплине и других законодательных актах. К числу таких основных обязанностей относятся: соблюдать законы и иные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами; обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, и др. Таким образом, работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Следует иметь в виду, что поскольку должностные лица, которые входят в состав администрации, сами состоят в конкретных трудовых отношениях с организацией (заключают трудовой договор), то на них распространяются и общие обязанности, установленные для работников, например работать честно и добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину и др.

### **§ 3. Меры поощрения и порядок их применения**

Поддержание и укрепление трудовой дисциплины осуществляются с помощью методов не только убеждения, воспитания, но и морального и материального стимулирования. Меры морального и материального стимулирования, находящиеся в организационном единстве, имеют целью обеспечение высокой трудовой дисциплины, укрепление порядка и организованности в каждой организации.

Развитию моральных и материальных стимулов к труду призвана способствовать установленная законодательством система мер поощрения за успехи в труде.

В правовом смысле под поощрением следует понимать публичное признание трудовых заслуг, оказание почета как отдельным работникам, так и коллективам работников в форме установленных трудовым законодательством мер поощрения.

Трудовое законодательство устанавливает два главных вида поощрений: за успехи в работе и за особые трудовые заслуги.

В соответствии со ст. 191 ТК за добросовестное исполнение трудовых обязанностей работником работодатель может применить следующие виды поощрений: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком, почетной грамотой; представление к званию лучшего по профессии. В данной статье дается примерный перечень мер поощрения. Другие виды поощрения работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. Например, правила внутреннего трудового распорядка могут предусматривать такие меры поощрения, как присвоение звания «Заслуженный работник организации», «Почетный ветеран труда». На промышленных предприятиях есть такая мера, как вручение личного клейма, дающего рабочему право сдавать продукцию без проверки отдела технического контроля (ОТК), и др.

Более широкий перечень мер поощрения устанавливают уставы и положения о дисциплине. Так, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утвержденное постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>, предусматривает такую меру поощрения, как награждение нагрудным знаком «Почетный железнодорожник».

Как видно из сказанного, все меры поощрения за успехи в работе делятся на две группы: на меры морального и меры материального характера. Перечисленные выше поощрения применяются работодателем.

Целью поощрения является стимулирование не только поощряемых к дальнейшим успехам в работе, но и других работников.

По законодательству допускается соединение нескольких мер поощрения. Например, работнику может быть объявлена благодарность с одновременным вручением денежной премии. При применении мер поощрения должно обеспечиваться сочетание морального и материального стимулирования труда.

Все поощрения за труд оформляются соответствующим приказом (распоряжением) работодателя. В тексте приказа указываются, за какие конкретные успехи в труде поощряется работник и вид поощрения. Приказ должен быть доведен до сведения всего коллектива работников. Сведения о поощрениях вносятся в трудовую книжку работника после того, как был издан приказ (распоряжение) работодателя.

Своеобразной мерой поощрения является досрочное снятие с работника дисциплинарного взыскания.

---

<sup>1</sup> САПП РФ. 1992. № 9. Ст. 608; 1994. № 1. Ст. 11; СЗ РФ. 1996. № 18. Ст. 2152; 1999. № 7. Ст. 916; 2001. № 30. Ст. 3166.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Установление государственных наград и почетных званий Российской Федерации отнесено к ведению федеральных органов государственной власти РФ (п. «с» ст. 71 Конституции РФ).

Правом награждать государственными наградами и присваивать почетные звания Российской Федерации наделен Президент РФ.

В преамбуле Положения о государственных наградах Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г. с последующими изменениями и дополнениями, сказано: «Государственные награды Российской Федерации являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, образовании, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед государством и народом»<sup>1</sup>.

Государственными наградами Российской Федерации являются: звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия Российской Федерации; почетные звания Российской Федерации. Среди государственных наград, предусмотренных Указом, — орден «За заслуги перед Отечеством», орден Почета, орден Дружбы и др.

Президент Российской Федерации:

наделен правом издавать указы об учреждении государственных наград;

издает указы о награждении государственными наградами;

вручает государственные награды;

образует Комиссию по государственным наградам при Президенте РФ для проведения общественной оценки материалов о награждении и обеспечения объективного подхода к поощрению граждан. Данная комиссия работает на общественных началах;

образует Управление Президента РФ по государственным наградам для обеспечения реализации конституционных полномочий главы государства и проведения единой политики в области государственных наград.

Ходатайства о награждении государственными наградами обсуждаются в коллективах организаций государственных, муниципальных, частных или иных форм собственности либо органами исполнительной власти районов, городов или органами местного самоуправления (п. 4 Положения о государственных наградах Российской Федерации).

К числу почетных званий, установленных еще союзными нормативными актами, относятся: «Заслуженный шахтер», «За-

---

<sup>1</sup> САПП РФ. 1994. № 10. Ст. 775; СЗ РФ. 1999. № 2. Ст. 269; 2000. № 27. Ст. 2821.

служенный металлург», «Заслуженный энергетик», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный зоотехник», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный юрист» и др.

Законом РФ от 20 марта 1992 г. введено звание Героя Российской Федерации, которое присваивается за заслуги перед государством и народом, связанные с совершением героического подвига. В целях особого отличия граждан, удостоенных указанного звания, учрежден знак особого отличия — медаль «Золотая Звезда»<sup>1</sup>.

В настоящее время в Российской Федерации существует довольно широкая система почетных званий, присвоенных за особые трудовые заслуги: «Заслуженный химик», «Заслуженный энергетик», «Заслуженный врач», «Заслуженный рационализатор», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный деятель науки и техники», «Заслуженный связист», «Народный художник», «Заслуженный экономист», «Заслуженный юрист», «Заслуженный военный летчик», «Летчик-космонавт».

Для работников некоторых категорий отдельных отраслей народного хозяйства были введены специальные почетные звания, например: «Почетный железнодорожник», «Почетный горняк», «Почетный строитель», «Почетный шахтер» и т. д.

Свои почетные звания имеются и в республиках в составе Российской Федерации.

Одной из форм поощрения за особые трудовые заслуги является награждение Почетными грамотами органов власти и управления Российской Федерации и ее субъектов.

Все перечисленные меры поощрения носят правовой характер, поскольку установлены или санкционированы органами власти.

#### **§ 4. Дисциплинарная ответственность и ее виды**

Предусматривая меры поощрения работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Дисциплинарная ответственность работников является одним из видов юридической ответственности за неправомерное поведение. Помимо дисциплинарной существует уголовная, административная, гражданско-правовая и материальная ответственность. Каждый из видов юридической ответственности регулируется своим законодательством, в каждом имеются свои меры наказания и свой порядок их применения.

**Дисциплинарная ответственность** представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение сво-

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 14. Ст. 719.

их трудовых обязанностей. К дисциплинарной ответственности могут привлекаться работники, совершившие дисциплинарный проступок. Следовательно, основанием для такой ответственности всегда служит дисциплинарный проступок, совершенный конкретным работником.

**Дисциплинарным проступком** признается противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Дисциплинарный проступок может иметь форму как действия, так и бездействия.

Не может считаться дисциплинарным проступком отказ работника выполнить общественное поручение.

Как и любое другое правонарушение, дисциплинарный проступок обладает совокупностью признаков: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушивший трудовую дисциплину.

Субъективной стороной дисциплинарного проступка является вина со стороны работника. Она выражает психическое отношение нарушителя дисциплины к своему неправомерному действию. Вина может быть выражена в форме как прямого или косвенного умысла, так и неосторожности.

Вместе с тем нельзя считать нарушением трудовой дисциплины невыполнение поручений, обусловленных изменением существенных условий труда. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, трудовой договор должен быть прекращен по п. 7 ст. 77 ТК.

Объектом дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок конкретной организации.

Объективной стороной дисциплинарного проступка являются вредные последствия и причинная связь между ними и действием (бездействием) правонарушителя.

Трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную.

**Общая дисциплинарная ответственность** предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка и распространяется на всех работников, кроме тех, для которых установлена специальная дисциплинарная ответственность. Налагать дисциплинарное взыскание согласно правилам внутреннего распорядка имеет право работодатель.

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) за-

мечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям (п. 5, 6, 9, 10 ст. 81; п. 1 и 2 ст. 336; п. 4—6 ст. 341 ТК). Таким образом, перечень дисциплинарных взысканий, закрепленных в ст. 192 ТК, является исчерпывающим. Применение любого другого взыскания незаконно.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Какую конкретную меру дисциплинарного взыскания применить к работнику — это право работодателя.

Невыполнение работником трудовых обязанностей является нарушением трудовой дисциплины лишь в том случае, если он действует виновно, т. е. умышленно или по неосторожности. Невыполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим, не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, поскольку здесь нет его вины, например отсутствие надлежащих условий труда или должной квалификации.

Примерный перечень виновных нарушений трудовых обязанностей, являющихся нарушениями трудовой дисциплины, приведен в п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» № 16 от 22 декабря 1992 г. с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>.

**Специальная дисциплинарная ответственность** установлена для отдельных категорий работников уставами и положениями о дисциплине. Эта ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности в основном: 1) по кругу лиц, подпадающих под действие соответствующих норм; 2) по мерам дисциплинарного взыскания; 3) кругом лиц и органов, наделенных дисциплинарной властью; 4) по установленному порядку обжалования взысканий.

Постановлением Правительства РФ утверждено Положение «О дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» от 25 августа 1992 г. с последующими изменениями и дополнениями. В этом нормативном правовом акте подчеркивается, что он определяет особые условия соблюдения работниками железнодорожного транспорта дисциплины, поскольку нарушение ее на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов, сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Под действие этого Положения подпадают все работники организаций железнодорожного транспорта, относящихся к государственной собственности Российской Федерации, независимо

---

<sup>1</sup> В связи с принятием нового Трудового кодекса Пленум Верховного Суда Российской Федерации готовит новое постановление по данному вопросу.



от их организационно-правовой формы, в том числе и работники центрального аппарата Министерства путей сообщения РФ, за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте и т. д.

За совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом (моторно-вагонным подвижным составом), водителя — свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа, а помощника машиниста локомотива (моторно-вагонного подвижного состава) — свидетельства помощника машиниста на срок до трех месяцев или до одного года с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок;

б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог и государственных организаций промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы и сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, с предоставлением работы с согласия работника с учетом профессии (специальности);

в) увольнение, кроме случаев, предусмотренных законодательством о труде, также за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, жизни и здоровья людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества.

Перечень грубых нарушений дисциплины, за которые может налагаться указанное дисциплинарное взыскание, и категорий работников, которые могут быть привлечены к этому виду ответственности, утверждает Министерство путей сообщения РФ по согласованию с Центральным комитетом Независимого профсоюза железнодорожников и транспортных строителей России.

Федеральным законом «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995 г.<sup>1</sup> установлена специальная дисциплинарная ответственность для государственных служащих. Введена такая мера, как предупреждение о неполном служебном соответствии и увольнении (п. 4 и 5 ст. 14 Закона).

Увольнение может иметь место за разглашение сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну (п. 4 ст. 25 Закона).

К государственным служащим, допустившим дисциплинарный проступок, применяется и такая мера, как временное отстранение (но не более чем на один месяц) от исполнения

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

должностных обязанностей с сохранением денежного содержания до решения вопроса о их дисциплинарной ответственности.

Кроме того, на основе специальных положений дисциплинарную ответственность несут судьи, следователи и прокуроры.

Указом Президента РФ от 7 августа 1992 г. утверждено Положение «О дисциплинарной ответственности глав администраций»<sup>1</sup>.

Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. утвержден Устав о дисциплине работников морского транспорта<sup>2</sup>. Таким образом, работники морского транспорта несут специальную дисциплинарную ответственность. Раздел IV данного Устава посвящен дисциплинарным взысканиям. За совершение дисциплинарного проступка к работнику морского транспорта в соответствии с п. 13 Устава кроме мер, указанных в ст. 192 ТК, применяется предупреждение о неполном служебном соответствии в случаях:

а) систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;

б) неоднократного совершения дисциплинарных проступков;

в) нарушения законов и иных нормативных правовых актов по вопросам обеспечения безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращения возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

В ст. 193 ТК предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для наложения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно взыскание.

Взыскание объявляется в приказе или распоряжении по предприятию с указанием мотивов его применения и доводится до сведения работника под расписку в течение трех рабочих

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 33. Ст. 1931; № 47. Ст. 2719.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2311.

дней со дня его издания. Отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему приказа (распоряжения) не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Меры дисциплинарного взыскания, кроме увольнения, в трудовую книжку не заносятся, так как если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим такового. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применением его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников, если подвергнутый взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В течение действия срока дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются. Однако своеобразной мерой его поощрения является досрочное снятие дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 374 ТК установлены специальные гарантии при увольнении работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы. Увольнение их допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, по инициативе работодателя допускается с учетом положений, предусмотренных ст. 373 ТК.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Каково понятие и содержание трудовой дисциплины по трудовому праву?
2. Каковы методы обеспечения трудовой дисциплины?
3. Какими нормативными актами регулируется трудовая дисциплина?
4. Какие меры поощрения работников установлены трудовым законодательством?
5. Что следует понимать под дисциплинарной ответственностью работников?
6. Что представляет собой дисциплинарный проступок?
7. Какие виды дисциплинарной ответственности работников установлены трудовым законодательством?
8. В чем отличие специальной дисциплинарной ответственности от общей?
9. Какие меры дисциплинарного взыскания предусмотрены ст. 192 ТК?
10. Каков порядок наложения дисциплинарного взыскания?
11. Каков порядок снятия дисциплинарного взыскания?

### **МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Трудовое законодательство предусматривает и второй вид юридической ответственности (кроме дисциплинарной) — материальную ответственность сторон трудового договора. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с нормами Трудового кодекса и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключенными в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами (ст. 232 ТК).

Рассматривая материальную ответственность сторон трудового договора, необходимо помнить, что она наступает за ущерб, причиненный одной стороной другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами. При этом каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Далее остановимся на материальной ответственности сторон трудового договора.

#### **§ 1. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: понятие и значение**

Работники обязаны бережно относиться к имуществу работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба, а работодатель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного им имущества.

Материальная ответственность работников — одно из средств защиты форм собственности, ибо представляет юридическую обязанность работника, виновно причинившего ущерб, возместить его в установленном законом размере.

Законодательство о труде (ст. 238–250 ТК), регулируя возмещение материального ущерба работниками, преследует следующие цели:

полное или частичное возмещение ущерба, причиненного имуществу работодателя;

оказание воспитательно-дисциплинирующего воздействия на работника для достижения более бережного отношения к имуществу организации;

охрану заработной платы работника от незаконных удержаний.

Материальная ответственность работника отсутствует, если ущерб возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, действий работника при крайней необходимости или необходимой обороне, например работник для погашения пожара в рабочем помещении взломал дверь и предотвратил ущерб, однако за поломанную дверь он ответственности не несет.

Материальная ответственность работников по трудовому праву за ущерб, причиненный ими работодателю, являясь самостоятельным видом юридической ответственности, отличается от имущественной ответственности за причинение вреда, установленной нормами гражданского права. Можно выделить следующие отличительные черты:

работник отвечает только за прямой действительный ущерб и не возмещает неполученные доходы (упущенную выгоду), как это предусмотрено в гражданском праве. Следовательно, по нормам гражданского права (ст. 1064 ГК) причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его;

взыскание осуществляется из заработной платы работника. Как правило, размер ущерба по трудовому праву ограничивается по отношению к его среднему месячному заработку и не должен его превышать, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами, чего нет при ответственности за вред по нормам гражданского права;

правила удержания материального ущерба в трудовом праве допускают это удержание властью работодателя в определенные сроки в ограниченном размере, чего нет при ответственности за вред по гражданскому праву;

работодатель обязан создавать для работника условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества. В гражданском праве сам ответственный за вред обеспечивает такие условия.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия работодателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

По трудовому законодательству субъектами материальной ответственности могут быть как работник, так и работодатель независимо от формы собственности, на базе которой создана организация.

Материальная ответственность по трудовому праву наступает при следующих условиях:

**1. При наличии прямого действительного ущерба,** ибо только он учитывается при определении размера ущерба. Прямой действительный ущерб — это элемент, характеризующий объективную сторону состава правонарушения, совершенного работником<sup>1</sup>.

Впервые законодатель дает легальное определение прямого действительного ущерба. Это реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст. 238 ТК).

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

Трудовое законодательство не допускает взыскания с работника того дохода, который работодатель мог бы получить, но не получил в связи с неправильными действиями работника. Например, нельзя взыскать с работника, совершившего прогул без уважительной причины, убытки, вызванные простоем станка в течение всего рабочего дня. К такому работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.

Следовательно, по общему правилу работник возмещает причиненный работодателю только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Однако из этого правила есть исключение, когда расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством, т. е. с учетом неполученных доходов, если ущерб причинен противоправными действиями руководителя организации (ст. 277 ТК).

**2. При наличии противоправности в поведении работника, причинившего ущерб.** В трудовом праве противоправным является такое поведение работника, когда он не исполняет свои трудовые обязанности, установленные Трудовым кодексом, федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями работодателя.

Недопустимо возложение на работника материальной ответственности за такой ущерб, который возник вследствие непре-

---

<sup>1</sup> См.: Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 100.

одолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

**3. Если ущерб причинен по вине работника.** Вина выражает психическое отношение лица к совершаемому им противоправному деянию и причинно обусловленному им результату. Виновным признается противоправное деяние, совершенное работником умышленно или по неосторожности. Различают две формы вины: умысел (прямой или косвенный) и неосторожность (легкомыслие или небрежность).

Если работник не предвидел и не мог предвидеть, что в результате его конкретных действий будет причинен ущерб, то в этом случае он не будет нести материальную ответственность. Например, в ст. 156 ТК сказано, что полный брак по вине работника оплате не подлежит, а брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

В некоторых случаях законодатель предусматривает зависимость формы вины от вида материальной ответственности. Так, в случае умышленного причинения ущерба (п. 3 ст. 243 ТК), работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба.

Бремя доказывания вины работника в причинении ущерба возлагается на работодателя.

**4. При наличии причинной связи между деянием работника и действительным ущербом.** Работодатель должен установить, в результате чьих конкретных действий был причинен ущерб. Например, работодатель, установив, что ущерб возник в результате неправомερных действий трех работников, должен четко определить степень участия каждого из них в причинении ущерба.

На основе изложенного можно сделать вывод, что **материальная ответственность работников представляет собой юридическую обязанность работника возместить в пределах и порядке, установленных трудовым законодательством, прямой действительный ущерб, причиненный его виновными противоправными действиями имуществу работодателя.**

## **§ 2. Виды материальной ответственности работников**

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. При ограниченной материальной ответственности возмещение ущерба ограничивается по отношению к заработной плате работника, а при полной работник возмещает ущерб в полном его размере без всякого ограничения.

**Ограниченная материальная ответственность.** В соответствии со ст. 241 ТК за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами. Таким образом, ограниченная материальная ответственность признается основным видом ответственности работников за ущерб, причиненный им работодателю.

Руководители, виновные в причинении ущерба, несут ответственность по общим нормам материальной ответственности, т. е. по ст. 241 ТК, если для них не предусмотрена законом или трудовым договором полная материальная ответственность (см. ст. 277 и ч. 2 ст. 243 ТК).

Средний месячный заработок определяется на день обнаружения ущерба. Он подсчитывается на общих основаниях за 12 последних месяцев работы лица, которое причинило ущерб.

У работодателя кроме привлечения работника к материальной ответственности есть право одновременно применить к нему одну из мер дисциплинарного взыскания, например объявить выговор. Кроме того, работодатель может лишить работника права на получение премиальных выплат.

**Полная материальная ответственность** является исключением из общей нормы. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Действующее законодательство (ч. 3 ст. 242 ТК) в отличие от прежнего Кодекса законов о труде допускает полную материальную ответственность в отношении несовершеннолетних работников в следующих случаях: умышленного причинения ущерба; за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. Если несовершеннолетний работник будет привлечен к полной материальной ответственности в других случаях, предусмотренных ст. 243 ТК, то такое привлечение будет рассматриваться противозаконным.

Полная материальная ответственность работников наступает в случаях, если:

1. В соответствии с Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 1 ст. 243 ТК).

Статья 277 ТК устанавливает полную материальную ответственность руководителя организации за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает ор-



ганизации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством. Руководитель организации несет полную материальную ответственность независимо от того, включена запись о ней в его трудовой договор или нет.

По п. 1 ст. 243 ТК материальную ответственность будут нести в соответствии со ст. 37 Федерального закона от 20 января 1995 г. «О связи»<sup>1</sup> и ст. 34 Федерального закона от 17 июля 1999 г. «О почтовой связи»<sup>2</sup> операторы почтовой связи за утрату, повреждение ценных почтовых отправок, недостачу вложений в данные отправления в размере объявленной ценности.

В качестве специального нормативного акта, устанавливающего полную материальную ответственность работников, можно назвать Федеральный закон от 8 января 1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах»<sup>3</sup>. По данному Закону (п. 6 ст. 59) за действия, повлекшие хищения или недостачу наркотических или психотропных веществ, работник несет полную материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного работодателю в результате хищения или недостачи. Как видно, указанный Закон ввел такое понятие, как кратность, в связи с тем, что балансовая стоимость самого имущества не отражает реальной цены названных средств и веществ на криминальном рынке<sup>4</sup>.

2. Имела место недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу (п. 2 ст. 243; ст. 244, 245 ТК).

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т. е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Ответственность работника может наступить при наличии следующих условий: 1) достижение 18-летнего возраста; 2) занятие должности или выполнение работы, указанной в специальном перечне; 3) при наличии письменного договора.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 8. Ст. 600.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3697.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 219.

<sup>4</sup> См.: Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002. С. 458.

В соответствии со ст. 244 ТК Правительство Российской Федерации своим постановлением от 14 ноября 2002 г. № 823<sup>1</sup> поручило Минтруду России разработать и утвердить до 1 января 2003 г. перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности.

Постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 утвержден такой Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества и Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности<sup>2</sup>. Этот Перечень является исчерпывающим. Он состоит из двух разделов. Первый раздел содержит соответствующие должности, а второй — виды работ.

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен лишь с работниками, которые непосредственно связаны с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства материальных ценностей, принадлежащих работодателю.

Договор о полной материальной ответственности будет являться дополнительным к трудовому договору. При его отсутствии не может иметь места полная материальная ответственность работника.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности должен предусматривать конкретизацию обязанностей работника и работодателя по обеспечению сохранности имущества организации, вверенного работнику. Действие договора распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается работодателем. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады).

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

<sup>2</sup> Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

Перечень работ, где может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества утверждены постановлением Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г.<sup>1</sup> и Типовой договор о ней. Ныне такие перечни могут устанавливаться и в коллективных договорах, в которых предусматриваются определенные обязанности работодателя по созданию нормальных условий для работы бригады и обеспечению ей условий для хранения ценностей. В договоре о полной индивидуальной или бригадной материальной ответственности конкретизируются обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику (бригаде), и устанавливаются его (ее) дополнительные права, обязанности и ответственность. Члены бригады, заключившие договор о полной материальной ответственности, имеют определенные дополнительные права — право отвода члена бригады, в том числе бригадира, право дачи согласия на прием новых членов в бригаду и др.

Суммы возмещения бригадой ущерба распределяются между ее членами в зависимости от их отработанного времени, от степени вины каждого и пропорционально их тарифным ставкам. Таким образом, внутри бригады ущерб возмещается в долевом порядке. Для освобождения от материальной ответственности по договору работник должен доказать отсутствие своей вины. То же относится и к члену бригады при бригадной материальной ответственности.

Стороной, несущей коллективную (бригадную) материальную ответственность, является особый субъект — бригада, которая принимает на себя эту ответственность, а работодатель, так же как при заключении индивидуального договора о материальной ответственности с отдельным работником, обязан создать всей бригаде необходимые условия для сохранности материальных ценностей.

Члены бригады обладают правами и несут конкретные обязанности. Такие обязанности возложены и на работодателя.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) должна определяться по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Недостача ценностей, вверенных работнику, может иметь место по разовому документу. В этом случае полная материальная ответственность наступает за недостачу ценностей, полученных работником по разовым документам, когда он привлекается для срочного получения, доставки, передачи материальных ценностей.

---

<sup>1</sup> Бюллетень Минтруда РФ. 2003. № 2.

Чаще всего таким разовым документом является доверенность. В соответствии со ст. 185 ГК доверенностью признается письменное уполномочие, выдаваемое одним лицом другому лицу для представительства перед третьими лицами. Доверенность от имени юридического лица выдается за подписью его руководителя или иного лица, уполномоченного на это его учредительными документами, с приложением печати данной организации. Доверенность от имени юридического лица, основанного на государственной или муниципальной собственности, на получение или выдачу денег и других имущественных ценностей должна быть подписана, кроме руководителя, также главным (старшим) бухгалтером данной организации. До возложения материальной ответственности необходимо проверить, был ли соблюден сам порядок выдачи работнику разовых документов на получение ценностей и ознакомлен ли он с правилами их приемки.

Порядок выдачи доверенностей на получение товарно-материальных ценностей и отпуска их по доверенности регулируется пока Инструкцией Минфина СССР.

Выдача письменной разовой доверенности на получение ценностей работником, в трудовые обязанности которого не входит выполнение такого рода поручений, может иметь место только с согласия самого работника. Выдача такой доверенности означает разовый характер и не должна превращаться в систему.

3. Ущерб имуществу работодателя был причинен работником умышленно (п. 3 ст. 243 ТК).

В действующем трудовом законодательстве отсутствует понятие «умысел». В данном случае следует обратиться к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях, где говорится, что правонарушение признается совершенным умышленно, если лицо, его совершившее, сознавало противоправный характер своего действия (бездействия), предвидело его вредные последствия и желало наступления таких последствий или сознательно допускало либо относилось к ним безразлично (ст. 2.2).

Что касается материальной ответственности за умышленное уничтожение или умышленную порчу имущества, закон предполагает наличие как прямого, так и косвенного умысла, т. е. ситуации, когда работник не желал наступления ущерба, но сознательно допускал возможность его наступления. Например, работник знает, что допускает брак, но продолжает работать, не принимая действенных мер к выявлению и устранению причин выпуска бракованной продукции. Если же имеет место утрата или уничтожение имущества по неосторожности, то работник будет привлечен лишь к ограниченной материальной ответственности в пределах своего среднего месячного заработка.

Умышленное причинение ущерба работником обязан доказать работодатель. В противном случае полная материальная ответственность работника не допускается.

4. Причинение ущерба имело место в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК). В полном размере причиненного ущерба несет материальную ответственность работник, допустивший порчу или уничтожение имущества организации, находясь в алкогольном, наркотическом или токсическом состоянии.

При этом не имеют значения форма вины, а также специальность или профессия работника. Состояние опьянения должно быть подтверждено документально, т. е. соответствующей справкой медицинского учреждения. Если работник отказывается от обследования, то факт опьянения можно подтвердить свидетельскими показаниями, своевременным составлением акта по месту работы о нахождении работника в таком состоянии.

5. Причинение ущерба в результате преступных действий работника установлено приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК). Законодатель подчеркивает, что необходимо наличие не только самого факта возбуждения уголовного дела, но и приговора суда, где будет доказан преступный характер действий работника. В случаях прекращения уголовного дела на стадии предварительного следствия, а также вынесения оправдательного приговора полная материальная ответственность не допускается. Освобождение работника от уголовного наказания по акту амнистии не освобождает его от полной материальной ответственности, так как приговором суда установлен преступный характер его действий.

6. Был причинен ущерб в результате административного проступка, установленного соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК). В ранее действовавшем Кодексе законов о труде этого условия не было. В соответствии с указанным пунктом привлечение работника к полной материальной ответственности допускается, если ущерб причинен в результате административного проступка, установленного соответствующим государственным органом.

Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом РФ об административных правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации предусмотрена административная ответственность.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных в Кодексе РФ об административных правонарушениях, рассматриваются в пределах компетенции перечисленными в ст. 22.1 этого Кодекса судьями (мировыми судьями); федеральной инспекцией труда (ст. 23.12); комиссиями по делам несовершеннолетних.

Следует подчеркнуть, что чаще всего дела о нарушениях трудового законодательства рассматриваются федеральной инспекцией труда и судом. Таким образом, правом привлекать работников к материальной ответственности в полном размере работодатель будет обладать в случае вынесения решения судом либо постановления органом федеральной инспекции труда.

7. Имело место разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами (п. 7 ст. 243 ТК). Данный пункт тоже является новым в Трудовом кодексе.

В ст. 57 ТК, которая посвящена содержанию трудового договора, сказано, что в нем в числе прочих могут предусматриваться условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

Ряд категорий работников обязаны сохранять в тайне сведения, к которым в связи с выполняемой работой они имеют доступ.

В соответствии со ст. 139 ГК информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. Работники, разгласившие служебную или коммерческую тайну, обязаны возместить причиненные убытки. Следовательно, работники в таких случаях несут полную материальную ответственность по нормам трудового законодательства.

Признание тех или иных сведений конфиденциальными является правом самого работодателя.

Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. утвержден Перечень сведений конфиденциального характера<sup>1</sup>. В него включены и сведения, которые представляют коммерческую тайну. Это прежде всего сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен.

Постановлением Совета Министров РСФСР от 5 декабря 1991 г. определен Перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну предприятий<sup>2</sup>.

На основе действующего законодательства конкретный перечень сведений, составляющих коммерческую тайну, утверждается приказом (распоряжением) руководителя организации.

8. Ущерб причинен не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК). Работники в процессе трудовой

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1997. № 10. Ст. 1127.

<sup>2</sup> СП РСФСР. 1992. № 1—2. Ст. 7.

деятельности обязаны выполнять возложенные на них трудовые обязанности на основе заключенного трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка и распоряжений работодателя.

Работники, виновные в причинении материального ущерба работодателю, с которым состоят в трудовых правоотношениях, несут полную материальную ответственность независимо от того, когда причинен ущерб: в рабочее или в свободное от работы время. Например, водитель использовал автомобиль работодателя в своих личных целях без его разрешения или токарь в рабочее время изготавливал какие-то детали для своих нужд, в связи с чем произошла поломка станка. Работодатель должен доказать, что работник в это время не исполнял свои трудовые обязанности и его поведение противоречило интересам работодателя.

Таким образом, законодатель устанавливает исчерпывающий перечень случаев привлечения работников к полной материальной ответственности. Однако для отдельных категорий установлены дополнительные случаи полной материальной ответственности. Так, с работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК). Полная материальная ответственность наступает по общему правилу по ст. 277 ТК в отношении руководителей организации.

### **§ 3. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его взыскания**

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен<sup>1</sup>, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом системы износа этого имущества.

В организациях общественного питания и в комиссионной торговле размер ущерба определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров. Если имущество оценивается в иностранной валюте, то размер причиненного ущерба будет исчисляться исходя из официального курса, установленного Центральным банком России на день причинения ущерба.

---

<sup>1</sup> 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. См. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» (СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3813).

Организации независимо от форм собственности в целях приведения балансовой стоимости в соответствие с фактическими целями переоценивают основные фонды. Организациям предоставлено право переоценивать основные фонды путем индексации балансовой стоимости отдельных объектов с применением индекса изменения стоимости основных фондов, дифференцированных по типам зданий и сооружений, видам машин и оборудования, транспортных средств и других основных фондов, по регионам, периодам изготовления; путем прямого пересчета стоимости отдельных объектов основных фондов по документально подтвержденным рыночным ценам.

Следовательно, ущерб определяется на основе рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению сторон между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

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. В настоящее время в Российской Федерации пока не приняты такие федеральные законы, которыми бы устанавливался особый порядок определения подлежащего возмещению ущерба.

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 (ст. 247 ТК). Работодатель обязан истребовать от работника письменное объяснение о самом факте причинения ущерба и его причинах. Отказ работника от дачи письменного объяснения по факту причинения ущерба не является основанием для освобождения его от материальной ответственности.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в установленном порядке. Например, представителем работника может быть лицо (орган), уполномоченное на это законодательством (профсоюзный орган) или доверенностью работника.

Трудовое законодательство устанавливает **порядок взыскания ущерба**. Статья 248 ТК предусматривает два разных порядка взыскания с виновного работника суммы причинения ущерба:



1) в пределах его среднего месячного заработка и 2) в пределах, превышающих средний месячный заработок.

Взыскание с виновного работника суммы ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Такое распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. До издания распоряжения работодатель должен истребовать у работника письменное объяснение в целях установления причин возникновения ущерба.

В тех случаях, когда месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма ущерба, которая подлежит взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, взыскание осуществляется в судебном порядке. Трудовой кодекс устанавливает общий порядок определения размера средней заработной платы. Ее расчет производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы за 12 месяцев, предшествующих моменту исчисления (ст. 139).

Если работодателем не соблюден установленный порядок взыскания ущерба, работник имеет право обжаловать эти действия в суд. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, вправе добровольно возместить его полностью или частично. По взаимному соглашению сторон трудового договора законодатель допускает возмещение 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 отказался возместить указанный ущерб, непогашенная сумма задолженности взыскивается в судебном порядке. В соответствии со ст. 392 ТК обращение работодателя в суд должно состояться не позднее одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Орган по рассмотрению трудовых споров (в данном случае — суд) может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника (ст. 250 ТК). Однако суд не может полностью освободить работника от материальной ответственности. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Если же суд придет к выводу, что работодатель не создал надлежащих условий для исполнения работником своих обязанностей по сохранности вверенного ему имущества, то работник не несет полной материальной ответственности. Например, заведующий складом дважды письменно информировал директора о

том, что складские помещения находятся после урагана в ненадлежащем состоянии (выбиты стекла, деформировалась крыша и т. д.), а последний не предпринял никаких мер к их устранению. В результате этого на складе обнаружена недостача ценностей. В данном случае суд может поставить вопрос о привлечении к материальной ответственности самих должностных лиц, виновных в неправильной постановке учета и хранения материальных ценностей, принятии мер к предотвращению хищений.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество либо исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Законодательство устанавливает ограничение размера удержаний из заработной платы работника. Так, общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а при наличии нескольких исполнительных документов — 50% заработной платы. При отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении ущерба, причиненного преступлением, размер удержаний не может превышать 70% заработной платы.

#### **§ 4. Материальная ответственность работодателя перед работником**

Трудовое законодательство предусматривает также материальную ответственность работодателя перед работником за нарушение обязанностей, установленных трудовым договором и законодательством. Ответственность работодателя носит имущественный характер (см. гл. 38 ТК).

**1. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК).** Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

в других случаях нарушения трудового законодательства. Например, при необоснованном отказе в приеме на работу лицу, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя, а также в случаях несвоевременного заключения трудового договора по вине работодателя. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора у работника возник вынужденный прогул, то на работодателя возлагается обязанность возместить ему материальный ущерб применительно к правилам, которые установлены для оплаты вынужденного прогула незаконно уволенного.

В прежнем Кодексе законов о труде предусматривался максимальный предел удовлетворения денежных требований работника при разрешении трудового спора — не более чем за три года. Действующий Трудовой кодекс не устанавливает максимального предела, это означает, что работодатель должен возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться и в полном объеме.

**2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК).** Трудовой кодекс впервые предусмотрел материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Тем самым закрепляется правовое средство, обеспечивающее защиту интересов работника. По данной статье Кодекса работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. Тем самым законодатель защищает имущественные интересы работника от инфляции.

Кодекс предусматривает форму и порядок возмещения ущерба имуществу работника. Так, при согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю, который обязан рассмотреть это заявление и соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. Если работник не согласен с решением работодателя или не получил ответа в установленный срок, работник имеет право обратиться с иском в суд.

**3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК).** Впервые в трудовом законодательстве предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Так при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за

каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Порядок взыскания компенсации, если она (как и заработная плата) не выплачивается, прямо законом не предусмотрен. По нашему мнению, споры о денежной компенсации за просрочку выплат, полагающихся работнику, следует рассматривать в порядке, предусмотренном для трудовых споров о заработной плате.

**4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 ТК).** В Трудовой кодекс впервые введена статья о возмещении морального вреда, причиненного работнику, которая носит общий характер. В Кодексе законов о труде РСФСР (ст. 213) моральный вред рассматривался в узком смысле. Ныне моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Спор между работодателем и работником о возмещении морального вреда рассматривается судом, который устанавливает, во-первых, факт причинения морального вреда и, во-вторых, размер его возмещения. При определении размеров компенсации морального вреда суд принимает во внимание степень вины нарушителя и иные заслуживающие внимания обстоятельства. При этом суд будет учитывать степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями лица, которому причинен вред (см. ч. 2 ст. 151 ГК).

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Назовите нормативные акты о материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Раскройте понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации.
3. Каковы основания и условия привлечения к материальной ответственности работников?
4. Каковы виды материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю?
5. Раскройте ограниченную материальную ответственность работников.
6. Раскройте случаи полной материальной ответственности работников.
7. Как определяется размер причиненного ущерба?
8. Раскройте порядок взыскания ущерба.
9. Может ли орган по рассмотрению трудовых споров снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника?
10. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность перед самим работником?

### ОХРАНА ТРУДА

#### § 1. Понятие и содержание охраны труда, ее значение

Первые акты в области трудового законодательства в мире были направлены на охрану труда и ограничение рабочего времени.

Охрана труда работников и ныне является важнейшей социальной проблемой в каждом государстве.

В нашей стране проблемы охраны труда после распада СССР и появления частной собственности на имущество организаций значительно обострились, поскольку частный предприниматель стремится не тратить свою прибыль на охрану труда и обновление старого изношенного оборудования, из-за которого часты несчастные случаи на производстве.

Трудовой кодекс (разд. X «Охрана труда») уточнил понятийный аппарат института охраны труда, определил основные его понятия (гл. 33, ст. 209) и основные направления государственной политики в данной области. В других главах этого раздела Кодекса предусмотрены требования охраны труда (гл. 34, ст. 211–215), организация охраны труда (гл. 35, ст. 216–218), обеспечение прав работников на охрану труда (гл. 36, ст. 219–231).

Охрану труда надо различать в широком и узком смысле.

**В широком смысле охрана труда** — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Это широкое понятие охраны труда как обеспечение безопасных и здоровых условий труда всеми средствами, т. е. правовыми, экономическими, медицинскими, организационно-техническими и другими, закреплено в ст. 1 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. в ред. от 20 мая 2002 г.<sup>1</sup> и в разд. X (ст. 209) ТК. Эти акты являются основными по охране труда. Поэтому охрану труда изучают в различных вузах: правовую — в юридических; социально-экономическую — в экономических; санитарно-гигиеническую, лечебно-профилактическую и реабилитационные меры — в медицинских; организационно-технические меры, т. е. соблюдение правил охраны труда при строительстве машин, оборудования, создании технологических процессов, промышленных зданий, сооружений, — в технических вузах.

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1999. № 29. Ст. 3702; 2002. № 21. Ст. 1916.

В широком понимании охрана труда нужна везде, где трудится человек, включая учебный, военный труд, труд в исправительных учреждениях. Но ст. 2 Основ об охране труда предусматривает их распространение более ограниченно, т. е. на труд в организациях всех форм собственности, включая труд работников, работодателей, членов кооперативов, студентов и учащихся в период производственной практики, военнослужащих, привлекаемых к работе в организациях, граждан, отбывающих по приговору суда исправительные работы в период их работы в организации.

Лишь охрана труда в широком ее понимании способна обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Если какой-то ее механизм (правовой, медицинский, технический или экономический) плохо обеспечивается, то и вся охрана труда не обеспечивается. Так, если оборудование, станки, машины сделаны не безопасно для жизни и здоровья работающих на них, то неизбежен производственный травматизм. Почти треть всех несчастных случаев на производстве вызваны слабой организационно-технической охраной труда, несовершенством оборудования, машин и т. п.

При нарушении медицинского аспекта охраны труда нарушается вся система охраны. Например, когда на грязных работах отсутствуют душевые, санитарно-гигиенические помещения, а в горячих цехах нет должной подсоленной питьевой воды, захламлены, загазованы производственные помещения и т. д.

То же самое наблюдается и при нарушении социально-экономического аспекта охраны труда — невыделении должных ассигнований. В результате работники не обеспечиваются предохранительными приспособлениями, не заменяется изношенное оборудование. Ныне в погоне за прибылью многие работодатели, экономя на охране труда, создают не безопасные для жизни и здоровья условия труда. Следовательно, всесторонняя охрана труда будет обеспечена лишь при соблюдении одновременно всех ее аспектов, т. е. в широком смысле.

**В узком смысле понятие охраны труда** в трудовом праве — это система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда. Вся система таких правовых мероприятий представляет собой институт охраны труда трудового права.

Третий аспект охраны труда — как один из основных принципов трудового права — обеспечение права каждого работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

**В институте охраны труда конкретизируются** основной принцип трудового права об обеспечении охраны труда и соответствующее субъективное право работника и его гарантии.

Институт охраны труда **включает следующие группы норм трудового права:**

1. Нормы-принципы об основных направлениях государственной политики в области охраны труда и правила государственного управления охраной труда, поскольку охраной труда управляет государство.

2. Нормы, касающиеся права работников на охрану труда и его гарантий.

3. Нормы по организации и обеспечению охраны труда работодателем, его администрацией.

4. Требования по охране труда, которые обязаны обеспечить работодатель и его администрация.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда (ССБТ).

5. Правила особой охраны труда женщин и работников с семейными обязанностями.

6. Правила особой охраны труда несовершеннолетних до 18 лет и лиц с пониженной трудоспособностью.

Надзор и контроль за охраной труда и ответственность за ее нарушение в Трудовом кодексе выделены в самостоятельную гл. 57 в разд. XIII «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства».

Все указанные группы норм института охраны труда тесно связаны между собой.

**Охрана труда** имеет большое социальное, экономическое и правовое значение.

**Социальное значение охраны труда** в том, что она:

охраняет жизнь и здоровье работника от возможных производственных вредностей;

направлена на сохранение работоспособности и трудового долголетия человека;

способствует его культурно-техническому росту, так как лишь не чрезмерно усталый от работы работник способен вечерами учиться, повышать свою квалификацию, читать, развлекаться, заниматься спортом, развивать свою личность;

способствует гуманизации труда, его облегчению.

**Экономическое значение охраны труда** в том, что она **способствует:**

росту производительности труда работников, а тем самым и росту производства, экономики;

экономии фонда обязательного социального страхования и сокращению потерь рабочего времени, так как при хорошей охране труда меньше производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а следовательно, меньше больничных листов и возмещения ущерба за вред, причиненный здоровью работника.

## **Правовое значение охраны труда в том, что:**

она способствует работе по способностям с учетом тяжести условий труда, физиологических особенностей женского организма, его материнской функции, семейных обязанностей работников, а также психофизиологических особенностей организма несовершеннолетних, уровня трудоспособности инвалидов;

правовой статус гражданина включает основное его право на охрану труда и юридические статутные гарантии этого права не только в процессе трудовой деятельности, но и при приеме на работу лиц, требующих особой защиты. Так, нельзя принимать женщин, несовершеннолетних до 18 лет на противопоказанные для них по медицинским основаниям работы;

вопросы охраны труда являются объектом организационно-управленческих отношений коллектива работников и профсоюзного органа организации с администрацией, работодателем, а также социально-партнерских отношений на федеральном, отраслевом, региональном и территориальном уровнях;

она является важнейшим элементом трудового правоотношения работника с работодателем, по которому работодатель обязан обеспечить охрану труда на рабочем месте работника, а работник — соблюдать инструкции по охране труда.

## **§ 2. Законодательство об охране труда**

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года предусматривает, что государства должны признавать право каждого на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 3).

Ряд конвенций и рекомендаций МОТ посвящен вопросам охраны труда, инспекциям труда и содержат детали по безопасности и гигиене труда. Отдельные акты посвящены труду женщин, детей и подростков.

В правовом регулировании охраны труда широко сочетаются централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, с договорными условиями, повышающими, конкретизирующими этот минимум на основании социально-партнерских соглашений, коллективных договоров, а также трудовых договоров.

Конституция РФ предусматривает, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37), что труд и здоровье людей охраняются государством (ст. 7). Обязанность государства охранять труд и здоровье работников в процессе их трудовой деятельности проявляется в первую очередь через систему норм об охране труда и о надзоре за их исполнением.



Охрана труда — важная проблема каждой страны. У нас централизованные нормы трудового законодательства, которые устанавливают минимум правовых мер по охране труда, сочетаются с договорным методом, конкретизирующим этот минимум в социально-партнерских соглашениях, коллективных и трудовых договорах. Уже первый Кодекс законов о труде 1918 года закреплял основные нормы охраны труда, в том числе нормы об особой охране труда женщин и несовершеннолетних.

В настоящее время основными нормативными актами об охране труда являются: Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, принятые 22 июля 1993 г. в ред. Федерального закона от 2 марта 1998 г.<sup>1</sup> (ст. 17, 20, 21, 23, 24, 26, 27); Федеральный закон от 17 июля 1999 г. «Об основах охраны труда в Российской Федерации»; разд. X ТК (в том числе гл. 41 и 42); Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 30), а также иные нормативные акты, принятые Президентом РФ, Правительством РФ, Министерством труда и социального развития РФ и специализированными федеральными инспекциями по надзору за охраной труда; единые и отраслевые правила по технике безопасности и производственной гигиене труда (многие из которых в целях унификации требований по охране труда взяты в стандарты), система стандартов безопасности труда (ССБТ). Республики и другие субъекты Российской Федерации могут в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и Основами по охране труда издавать свои нормативные акты по охране труда.

Перечень нормативно-правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда в России, принят постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г., а Рекомендации по планированию мероприятий по охране труда утверждены Минтрудом России 27 февраля 1995 г.<sup>2</sup> На них и ориентируются соответствующие органы и организации при разработке региональных и локальных актов по охране труда.

На основе этих актов организации сами разрабатывают и утверждают стандарты предприятия (СТП ССБТ) и инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ (ИОТ). Профсоюзы, их органы имеют право принимать участие в согласовании нормативных правовых актов по охране труда, учете их мнения.

Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. установило, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащая государственные нормативные

<sup>1</sup> См.: Ведомости РФ. 1993. № 33. Ст. 1313; СЗ РФ. 1998. № 10. Ст. 1143.

<sup>2</sup> См.: Бюллетень Минтруда РФ. 1995. № 3. С. 27.

требования охраны труда. Она состоит из межотраслевых (ПОТРМ) и отраслевых (ПОТРО) правил и типовых инструкций по охране труда (ТИРО), строительных и санитарных норм и правил (СНиП и СанПиН), инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

Государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на пять лет и могут быть продлены не более чем на два года. Это сделано для того, чтобы данные требования по охране труда не отставали от технического прогресса. Пересмотр их осуществляется в порядке, установленном при принятии.

Правительство РФ постановлением «О мерах по улучшению условий и охраны труда» от 26 августа 1995 г.<sup>1</sup> возложило государственное управление охраной труда на Минтруд России,крепило его функции в этом вопросе, предусмотрело образование Департамента охраны труда, Государственной академии охраны труда Минтруда России для проведения научно-исследовательских работ и координации деятельности научных центров страны в области охраны труда, а также образование Общероссийского центра охраны труда Минтруда России для обобщения и распространения передового опыта в области условий и охраны труда, оказания методической помощи службам охраны труда организаций.

Федеральный закон «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 12 марта 1999 г.<sup>2</sup> также содержит статьи (23—27, 34, 39 и 41), относящиеся к охране труда по санитарно-эпидемиологическим требованиям.

Субъекты РФ в соответствии с Федеральным законом от 17 июля 1999 г. приняли свои акты по охране труда. Так, распоряжением премьера Правительства г. Москвы от 30 марта 1999 г. утверждены Общие правила охраны труда для предприятий и организаций г. Москвы (отдельное издание). Они возлагают на работодателя (п. 2.1) общее руководство работой по обеспечению охраны труда и эффективного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, предусматривают обязанности работодателей и работников в сфере охраны труда, затрагивают вопросы охраны труда при проектировании производственных объектов, при строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах, при эксплуатации строительных машин и выполнении отдельных видов работ, а также при планировке, застройке и благоустройстве территорий организаций, требования к производственным и вспомогательным помещениям организаций, их электробезопасности, отоплению, освещению, пожаровзрывобезопасности, обеспечению безопасности на всех производственных процессах.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 36. Ст. 3550.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1999. № 14. Ст. 1650.

Генеральное соглашение на 2002—2004 гг. также предусматривает ряд обязательств трех социальных российских партнеров (объединений профсоюзов, объединений работодателей и Правительства РФ) по улучшению охраны труда. Это трехстороннее социально-партнерское Соглашение предусматривает создать и укрепить службы охраны труда, а также институт уполномоченных (доверенных) лиц и комиссий (комитетов) по охране труда в организациях независимо от форм собственности, продолжить работу по разработке новых и пересмотру действующих нормативных правовых актов по охране труда.

Другие социально-партнерские соглашения различных уровней, а также коллективные договоры, как правило, имеют раздел по охране труда, в котором предусматриваются различные меры по ее улучшению. Комплексный Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» закрепил основные принципы государственной политики в области охраны труда, право работников на охрану труда в ее широком смысле и гарантии этого права. В нем предусмотрен правовой и экономический механизм обеспечения охраны труда, надзора и контроля за соблюдением законодательства в этой области и ответственность за его нарушение. Этот Закон имеет четыре главы: Общие положения (ст. 1—7); Право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 8—10); Обеспечение охраны труда (ст. 11—19); Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда (ст. 20—22). Как видим, основное внимание в нем уделено обеспечению охраны труда, что в настоящее время особенно важно. Статья 11 гл. III Закона предусматривает, что охраной труда управляет государство непосредственно через Правительство РФ или по его поручению федеральные органы исполнительной власти. Закон установил единые принципы и нормы по охране труда, а также впервые (ст. 1) закрепил легально такие понятия, как: условия труда (в смысле охраны труда), вредный и опасный производственные факторы, безопасные условия труда, рабочего места, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, сертификат безопасности и производственной деятельности. Основные положения Закона отражены в Трудовом кодексе, в ст. 209 которого даны **понятия категорий охраны труда**.

**Условия труда** — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> В трудовом праве употребляется понятие «условия труда» и в широком смысле: как все условия трудовых договоров работников.

**Вредный производственный фактор** — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

**Опасный производственный фактор** — такой, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Безопасные условия труда** — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

**Рабочее место** — место, в котором работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

**Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** — технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

**Сертификат безопасности** — документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативным требованиям охраны труда.

**Производственная деятельность** — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных услуг<sup>1</sup>.

Следует отметить, что указанные понятия и другие основные положения Федерального закона об основах охраны труда целиком перенесены в Трудовой кодекс, т. е. возведены в ранг норм кодифицированного акта.

### § 3. Основные принципы института охраны труда

**Основные принципы (или направления) государственной политики в области охраны труда** закреплены ст. 210 ТК и в ст. 4 Основ об охране труда. По направленности их можно сгруппировать в три группы принципов:

- организации охраны труда;
- экономической политики в охране труда;
- организационные.

---

<sup>1</sup> В трудовом праве есть и более широкое понятие производственной деятельности — работа по трудовому договору в любой организации, в том числе в учреждении.

Принципы организации охраны труда следующие:

1) признание и обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности;

2) координация деятельности по охране труда с другими областями экономической и социальной политики, а также в области охраны окружающей природной среды;

3) установление единых нормативных требований по охране труда для всех производств страны;

4) государственное управление деятельностью по охране труда, включая государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда;

5) общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов в области охраны труда, осуществляемый работниками через органы профсоюзов и иные уполномоченные ими органы;

6) взаимодействие и сотрудничество органов государственного управления, надзора и контроля с работодателями, профсоюзными органами, заинтересованными в разработке и реализации государственной политики в области охраны труда;

7) обязательное расследование каждого несчастного случая и профессионального заболевания на производстве;

8) установление статистической отчетности об условиях труда и несчастных случаях на производстве;

Принципы экономической государственной политики по охране труда:

1) проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание здоровых и безопасных условий труда, внедрение безопасных техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты;

2) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

3) установление компенсаций и льгот за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, не устранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

4) защита интересов работников, пострадавших от трудового увечья, а также членов их семей.

Организационные принципы охраны труда:

1) подготовка специалистов в области охраны труда, в том числе в вузах и учреждениях среднего профессионального образования;

2) информирование работников о состоянии условий и охраны труда на производстве;

3) распространение передового отечественного и зарубежного опыта по улучшению охраны и условий труда.

К указанным принципам следует добавить и принцип особой защиты от производственных вредностей тех, кто нуждается в такой защите (женщин, несовершеннолетних, инвалидов). Институт охраны труда в гл. 41 и 42 ТК закрепляет такую защиту, которая ранее была предусмотрена в ст. 23, 24, 26 и 27 Основ законодательства об охране здоровья граждан.

#### **§ 4. Право работника на охрану труда, его гарантии. Обязанности работодателя по его обеспечению**

Каждый работник имеет право на охрану труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 ТК и ст. 4 Основ об охране труда).

Право на охрану труда — это право работника, реализуемое в процессе его труда. Неработающий гражданин не может его фактически осуществить. С поступлением гражданина на работу оно активно реализуется, и обеспечить это право обязан работодатель.

**Содержание права на охрану труда** включает ряд прав (возможностей) работника (как бы право в праве), в частности на:

безопасное рабочее место, защищенное от воздействия опасных или вредных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности;

возмещение вреда, если произошло повреждение здоровья работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

получение достоверной информации от работодателя или государственных и общественных органов о состоянии охраны труда на его рабочем месте, об имеющемся риске повреждения здоровья и принятых мерах по его защите от этого;

отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности;

обеспечение его бесплатно средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с законодательством за счет работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

бесплатную переподготовку за счет работодателя, если приостанавливаются или закрываются предприятие, цех, участок либо ликвидируется рабочее место из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случае производственной травмы;

проведение инспектирования соответствующими органами условий и охраны труда, в том числе по запросу работника на его рабочем месте;

обращение с жалобой в соответствующие органы власти и профсоюзы о неудовлетворительных условиях и охране труда;

участие в проверке и рассмотрении вопросов об улучшении условий и охраны труда.

Первая из указанных возможностей — получить безопасное рабочее место — отражает и требование дифференциации регулирования труда женщин и несовершеннолетних до 18 лет.

Содержание права работника на охрану труда закреплено в ст. 219 ТК.

**Гарантии права работника на охрану труда** довольно многочисленны. Основная экономическая гарантия — планомерное непрерывное улучшение охраны труда на производстве. В ст. 9 Федерального закона об охране труда и ст. 220 ТК закреплены следующие гарантии права работника на охрану труда:

государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

условия трудового договора должны соответствовать требованиям охраны труда: компенсации и льготы за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда;

при приостановке работы из-за нарушения законодательства об охране труда за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

в случае приостановки деятельности или закрытия предприятия из-за нарушения охраны труда, что подтверждается органами государственного надзора и контроля, работник обеспечивается рабочим местом в соответствии с действующим законодательством;

при ликвидации цеха, участка, рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда работодатель обязан предоставить работнику новое рабочее место, соответствующее его квалификации, или обеспечить его бесплатное обучение новой профессии (специальности) с сохранением на период переподготовки среднего заработка;

отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для него каких-либо необоснованных последствий привлечения к дисциплинарной ответственности, так как это не является дисциплинарным проступком. Но нельзя ограничивать гарантии права на охрану труда лишь указанными в ст. 220 ТК и в ст. 9 соответствующих Основ. Правовыми гарантиями права работника на охрану труда будут все нормы института охраны труда, об ее организации, предупредительном и текущем надзоре за охраной труда, а также обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Глава III этих Основ, названная «Обеспечение охраны труда», целиком посвящена таким гарантиям.

Запрещается допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда.

Статья 14 Федерального закона и ст. 212 ТК закрепили обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

**Работодатель обязан обеспечить:**

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

приобретение за счет собственных средств и выдачу по установленным нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (очки, респираторы и т. п.), смывающих и обезвреживающих средств работникам с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах и правильностью применения работником средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им средствах индивидуальной защиты и компенсациях;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при их возникновении, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.



Эти и другие обязанности работодателя в то же время означают и права работников на их обеспечение в сфере охраны труда.

Субъекты Российской Федерации издают свои акты-рекомендации для работодателей по охране труда<sup>1</sup>.

## § 5. Организация охраны труда

Организация охраны труда включает государственное управление, органы охраны труда, ее планирование и финансирование, предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве, их профилактику и учет.

**Государственное управление охраной труда** (ст. 216 ТК и ст. 11 Основ об охране труда) заключается в реализации указанных основных направлений государственной политики, разработке нормативных актов в этой области, а также в утверждении требований к средствам производства, технологиям и организации труда, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда всех работников.

Государственное управление охраной труда осуществляют непосредственно Правительство РФ или по его поручению Минтруд России и другие федеральные органы исполнительной власти, а на территории субъектов Федерации — федеральные органы и органы субъектов Федерации в пределах их полномочий. Распределение полномочий по охране труда между федеральными органами осуществляет Правительство РФ.

В отраслевых министерствах, ведомствах и объединениях предприятий (концерны, ассоциации и др.) создаются **службы охраны труда** для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации производственной деятельности.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью более 100 работников создается **служба охраны труда** или вводится должность специалиста по охране труда, а с численностью 100 и менее работников решение о создании такой службы или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности организации. Если он решит не создавать их, то должен заключить договор со специалистами или организациями об оказании услуги в области охраны труда.

Структуру и численность работников службы охраны труда в организации определяет работодатель с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду (ст. 217 ТК).

---

<sup>1</sup> См., например: Охрана труда на малых предприятиях. Рекомендации для руководителей и специалистов (приложение к приказу Комитета труда и занятости Правительства г. Москвы от 05.03.98). Вып. 2. М., 1998.

Кроме того, в организации по инициативе работодателя и (или) работников либо профсоюзного органа **создается комитет (комиссия) по охране труда**, состоящий из представителей работодателя и профсоюзного органа на паритетной основе.

Ответственность за состояние условий и охраны труда на производстве законом возлагается на работодателя (его администрацию).

**Планирование мероприятий по охране труда и их финансирование** осуществляют работодатели. Комплексные планы улучшения условий и охраны труда конкретизируются в коллективных договорах и соглашениях. В них, в частности, указывается, что выделенные на охрану труда средства запрещается использовать на другие цели. В Кодексе (ст. 226) предусмотрен порядок финансирования мероприятий по охране труда.

**Предупредительный надзор за охраной труда** в отличие от текущего (в процессе труда) осуществляется еще до пуска в эксплуатацию промышленных зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов. В предупредительный надзор входит прием в эксплуатацию промышленных зданий, машин, станков, технологических процессов (ст. 215 ТК). К предупредительному надзору относится и вводный предварительный при приеме на работу инструктаж работников по технике безопасности и производственной санитарии. По срокам и содержанию инструктаж согласно ГОСТ 12.0.004—90 «Системы стандартов безопасности труда» бывает:

а) вводный со всеми работниками при их приеме на работу, а также со студентами и учащимися-практикантами, с лицами, командированными на данное производство;

б) первичный на рабочем месте;

в) повторный, если требуют обстоятельства;

г) внеплановый при изменении правил охраны труда, технологического процесса и т. д., а также при несчастных случаях, если в акте о нем указано на это;

д) целевой при работе по ликвидации последствий аварий, катастроф и т. д.

Работодатель обязан проводить все виды инструктажа.

Все работники организации, включая руководителей, обязаны проходить техническую учебу, инструктаж, проверку знаний, правил и инструкций по охране труда в сроки и порядке, установленные для определенных видов работ, профессий (ст. 225 ТК).

Работодателю в организации работ по обучению безопасным методам и приемам работ в инструктаже оказывает помощь совместный комитет (комиссия) по охране труда.

В предупредительный надзор входит также обязательный предварительный медицинский осмотр при приеме работников на работы с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, а также на работы, связанные с движением транспорта, а при

приеме лиц моложе 18 лет — на любую работу. Далее эти категории работников проходят периодический медицинский осмотр, а лица до 21 года — ежегодный.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и др. проходят такие медосмотры в целях охраны здоровья граждан, ими обслуживаемых, предупреждения и распространения инфекционных заболеваний.

В случае необходимости по решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут быть введены дополнительные условия и показания к проведению медицинского осмотра.

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, проходят психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 213 ТК).

Работники также имеют определенные обязанности в области охраны труда (ст. 214 ТК). Они обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, предусмотренные трудовым законодательством, инструкциями и правилами по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж, 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.

## **§ 6. Обеспечение охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии.**

### **Система стандартов безопасности труда**

Постановлением Минтруда России от 8 апреля 1994 г. утверждены Рекомендации по организации работы уполномоченных по охране труда профсоюза или трудового коллектива<sup>1</sup>, а поста-

---

<sup>1</sup> Бюллетень Министерства труда РФ. 1994. № 5. С. 37.

новлением от 30 октября 1995 г. — Примерное положение о службе охраны труда федерального органа исполнительной власти. На службу возложено 18 функций по охране труда.

Как отмечалось ранее, обеспечить охрану труда на производстве обязан работодатель, его администрация. Руководитель участка, подразделения производства отвечает за создание безопасных и здоровых условий труда на каждом рабочем месте вверенного ему участка.

Работодатель обязан обеспечить безопасность при эксплуатации производственных зданий, сооружений оборудования, технологических процессов, применяемых материалов, сырья инструментов, правильное использование средств коллективной и индивидуальной защиты от производственных вредностей; при возникновении аварийных ситуаций принять все необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников, включая оказание первой помощи пострадавшим.

На каждом участке работ администрация обязана обеспечить контроль за уровнем воздействия на здоровье работников опасных или вредных факторов данного производства, проверять знание всеми работниками правил, норм по технике безопасности и производственной санитарии, соблюдение ими инструкций по охране труда.

Если вредные и тяжелые условия труда согласно медицинскому заключению противопоказаны работнику, то работодатель обязан с его согласия перевести работника на более легкую работу. Если работник получил производственную травму и нуждается в переводе на более легкую работу, то такой перевод осуществляется с сохранением оплаты не ниже его средней заработной платы.

Требования об обеспечении здоровых и безопасных условий труда для работников, предъявляемые к работодателю, предусмотрены не только ст. 212, 220—223 ТК, но и Едиными межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии<sup>1</sup>. Многие из этих правил включены в государственные стандарты. Имеется довольно широкая система стандартов безопасности труда (ССБТ), обязательных для всех работодателей. Межотраслевые правила и стандарты утверждены на те виды работ, которые применяются в различных отраслях народного хозяйства (газосварочные, слесарные, токарные и т. д.), а отраслевые — на виды работ конкретных отраслей (машиностроение, химическая, угольная, текстильная и т. д.).

---

<sup>1</sup> См., например: Межотраслевые правила по охране труда при производстве ацетилена, кислорода, в процессе напыления и газопламенной обработки металла, утвержденные постановлением Минтруда России от 14 февраля 2002 г. № 11 // Российская газета. 2002. 20 мая.

Государственные стандарты безопасности труда утверждаются Госстандартом России и Министром России.

Организации разрабатывают и утверждают свои стандарты (СТП ССБТ), инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ, разработанные на основе ССБТ и типовых инструкций, и особенно если это новый вид работ, не предусмотренный правилами санитарии.

Техника безопасности предохраняет работников от производственных травм, а производственная санитария или гигиена труда — от профессиональных и иных заболеваний.

**Техника безопасности** — это не только оборудование, станки, технологии, безопасные для работника, но и правильная расстановка станков, безопасность производственных материалов, сырья, защитные средства при их опасности — как коллективные, так и индивидуальные (маски, противогазы, очки, респираторы, защитные перчатки и т. д.), профилактические средства на вредных условиях труда (бесплатное молоко или витаминный набор на горячих работах, подсоленная газированная вода, чтобы организм работника не обезвоживался и не обессоливался).

**В производственную санитарию** входят состояние воздушной среды, освещение, выдача бесплатной специальной одежды, мыла или смывающих веществ на грязных работах, оборудование бытовых помещений. Порядок и нормы выдачи молока, спецпитания, мыла, спецодежды (и сроки ее носки), защитных средств устанавливаются работодателем производства с учетом мнения профсоюзного органа. Это также находит отражение в коллективных договорах.

В целях охраны здоровья населения, обслуживаемого данным производством, работники общественного питания, пищевой промышленности, лечебно-профилактических и детских учреждений, водопроводных сооружений и некоторых других производств проходят предварительный и периодический медицинский осмотр. Все эти медосмотры проводятся за счет работодателя, и он обязан их организовать.

Работники обязаны соблюдать все инструкции по охране труда, установленные требования обращения с машинами и механизмами.

Постановлением Правительства РФ от 6 мая 1994 г. № 485 установлено проведение обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах, средств производства, средств коллективной и индивидуальной защиты. Ее организация и проведение возложены на Минтруд России совместно с федеральными органами надзора, другими заинтересованными федеральными и региональными органами исполнительной власти. Эта сертификация устанавливает соответствие рабочих мест, средств производства и других средств требованиям охраны труда

и государственных стандартов по технике безопасности и производственной санитарии.

На некоторых предприятиях в целях предупреждения производственных травм, повышения ответственности работников за соблюдение ими правил и инструкций по охране труда применяются различные меры. Например, ежемесячная оценка соблюдения работниками производственной, технологической дисциплины и инструкций по технике безопасности, охране труда. Некоторые организации вводят отрывные талоны предупреждений, которые вклеены в личные книжки по технике безопасности. На производствах с вредными или опасными условиями труда организуют для работников бассейны, фитобары, комнаты отдыха и проводят другие профилактические меры по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда. Но, к сожалению, в целом по стране травматизм на производстве растет. Ежегодно статистическое ведомство России публикует результаты исследований на тему «Условия труда» (проверки ограниченные и выборочные, а не всеобщие).

## **§ 7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве**

Расследованию и учету в соответствии с настоящей главой подлежат несчастные случаи на производстве, происходящие с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя — физического лица.

К указанным лицам относятся:

работники, выполняющие работу по трудовому договору;

студенты образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащиеся образовательных учреждений среднего, начального профессионального образования и образовательных учреждений основного общего образования, проходящие производственную практику в организациях;

лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду администрацией организации;

другие лица, участвующие в производственной деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Расследуются и подлежат учету как несчастные случаи на производстве: травма, в том числе нанесенная другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные жи-

вотными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций,— повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли:

в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора;

при следовании к месту служебной командировки и обратно;

при следовании на транспорте средством в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель — сменщик на транспорте средством, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и другие);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;

при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера;

при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Следует учесть, что при несчастном случае на производстве работодатель (его представитель) обязан:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в учреждение здравоохранения;

принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к

аварии, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

обеспечить своевременное расследование несчастного случая на производстве и его учет в соответствии с настоящей главой;

немедленно проинформировать о несчастном случае на производстве родственников пострадавшего, а также направить сообщение в органы и организации, определенные настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

При групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан сообщить соответственно:

1) о несчастном случае, происшедшем в организации:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

федеральный орган исполнительной власти по ведомственной принадлежности;

орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

организацию, направившую работника, с которым произошел несчастный случай;

территориальные объединения организаций профсоюзов;

территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) о несчастном случае, происшедшем у работодателя — физического лица:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

прокуратуру по месту нахождения работодателя — физического лица;

орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации;

территориальный орган государственного надзора, если несчастный случай произошел на объекте, подконтрольном этому органу;

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

3) о несчастном случае, происшедшем на судне:

работодателю (судовладельцу), а при нахождении в заграничном плавании — также в соответствующее консульство Российской



ской Федерации. Судовладелец при получении сообщения о несчастном случае, происшедшем на судне, обязан сообщить об этом:

а) если несчастный случай произошел на судне морского транспорта:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

транспортную прокуратуру;

федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами морского транспорта;

федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии, если несчастный случай произошел на ядерной энергетической установке судна или при перевозке ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов;

территориальные объединения организаций профсоюзов;

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) если несчастный случай произошел на судне рыбопромыслового флота:

в соответствующую государственную инспекцию труда;

прокуратуру по месту регистрации судна;

федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами рыболовства;

территориальные объединения организаций профсоюзов;

страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает также в соответствующий орган санитарно-эпидемиологического надзора (ст. 228 ТК).

Порядок расследования несчастных случаев на производстве предусмотрен ст. 229 ТК.

Для расследования несчастного случая на производстве в организации работодатель незамедлительно создает 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 приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель или уполномоченный им представитель. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Руководитель, непосредственно отвечающий за безопасность труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включается.

В расследовании несчастного случая на производстве у работодателя — физического лица принимают участие указанный работодатель или уполномоченный его представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда, который может привлекаться к расследованию несчастного случая и на договорной основе.

Несчастный случай на производстве, происшедший с лицом, направленным для выполнения работ к другому работодателю, расследуется комиссией, образованной работодателем, у которого произошел несчастный случай. В состав данной комиссии входит уполномоченный представитель работодателя, направившего это лицо. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Несчастный случай, происшедший с работником организации, производящей работы на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается организацией, производящей эти работы. В этом случае комиссия, проводившая расследование несчастного случая, информирует руководителя организации, на территории которой производились эти работы, о своих выводах.

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

Расследование несчастного случая на производстве, происшедшего в результате аварии транспортного средства, проводится комиссией, образуемой работодателем с обязательным использованием материалов расследования, проведенного соответствующим государственным органом надзора и контроля.

Каждый работник или уполномоченный им представитель имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая на производстве, происшедшего с работником.

Для расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор по охране труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профессиональных союзов. Работодатель образует комиссию и утверждает ее состав во главе с государственным инспектором по охране труда.

По требованию пострадавшего (в случае смерти пострадавшего — его родственников) в расследовании несчастного случая может принимать участие его доверенное лицо. В случае если доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель или уполномоченный им его представитель либо председатель комис-

сии обязан по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель органа санитарно-эпидемиологической службы Российской Федерации.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального надзора по ядерной и радиационной безопасности.

При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального горного и промышленного надзора, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае на производстве с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной инспекции труда, федерального органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности и представители общероссийского объединения профессиональных союзов. Председателем комиссии является главный государственный инспектор по охране труда соответствующей государственной инспекции труда, а на объектах, подконтрольных территориальному органу федерального горного и промышленного надзора, — руководитель этого территориального органа. На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна.

При крупных авариях с числом погибших 15 человек и более расследование проводится комиссией, состав которой утверждается Правительством РФ.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследу-

ется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности — объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая на производстве в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;

- фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;

- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

При расследовании несчастного случая на производстве у работодателя — физического лица необходимые мероприятия и условия проведения расследования определяются председателем комиссии.

В целях расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом подготавливаются следующие документы:

- приказ (распоряжение) работодателя о создании комиссии по расследованию несчастного случая;

- планы, эскизы, схемы, а при необходимости — фото- и видеоматериалы места происшествия;

- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;

- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;

- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

- экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;

медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, о нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;

выписки из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;

другие документы по усмотрению комиссии.

Для работодателя — физического лица перечень представляемых материалов определяется председателем комиссии, проводившей расследование.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов, и определяет меры по установлению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения профсоюзного органа или иного уполномоченного застрахованным представительного органа данной организации комиссия определяет степень вины застрахованного в процентах.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве, учитывающий особенности отдельных отраслей и организаций, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утверждены постановлением Минтруда РФ 24 октября 2002 г.

Законодатель предусмотрел оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет (ст. 230 ТК).

## **§ 8. Специальные нормы труда женщин, лиц с семейными обязанностями**

На женщин, кроме общих для всех работников норм по охране труда, трудовое право распространяет специальные нормы, создающие их особую охрану труда, которые, в свою очередь, подразделяются на три группы: 1) для всех женщин с учетом физиологических особенностей женского организма, его детородной функции, требующей особой защиты от производственных вредностей; 2) для периода их активного материнства (беременность, роды, наличие грудных и малолетних детей); 3) в последние годы в соответствии с Конвенцией МОТ 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями появилось третье основание дифференциации норм по труду женщин (так и мужчин) — это наличие у трудящейся женщины (мужчины) семейных обязанностей по уходу за нетрудоспособными членами семьи.

Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) подчеркивает разницу в дифференциации правового регулирования труда и дискриминации, определяя дискриминацию как всякое различие в труде по признакам пола, расы, национальности, и указывает, что не считаются дискриминацией «особые меры, направленные на удовлетворение нужд лиц, которые по соображениям пола, возраста... признаются нуждающимися в особой защите и помощи».

Особая охрана труда женщин — устанавливаемая специальными нормами (в дополнение к общим нормам охраны труда) система правовых мероприятий, обеспечивающая с учетом физиологических особенностей женского организма, его материнской функции безопасность условий работы для организма матери (будущей матери) и ее потомства.

Создание особой охраны труда женщин — важнейшая социальная проблема для всех стран. Ряд международных конвенций МОТ предусматривает ее создание в каждой стране. Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящейся согласно ст. 38 Конституции РФ под защитой государства.

**Специальные нормы охраны труда женщин** включают следующие меры.

**1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда,** а также на подземных работах, кроме нефизических работ или по санитарно-бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК). Перечень таких запрещенных для женщин работ медицински обоснован и включает более 500 их видов. Он утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162<sup>1</sup>. Кодекс пре-

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

дусматривает, что такой Перечень утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**2. Запрещаются обучение и прием на работу женщин** в качестве трактористок, машинистов, водителей грузовых автомашин, а также привлечение женщин детородного возраста (до 35 лет) к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве, связанных с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств (ст. 2.1 и 2.3 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»<sup>1</sup>).

**3. Запрещаются переноска и передвижение** женщинами тяжестей на работах, превышающих установленные для них предельные нормы. Так, постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 установлена для всех производств России предельная норма подъема и перемещения женщиной тяжестей, включая тару и упаковку, — не более 10 кг при чередовании с другой работой (до 2 раз в час), а если работа связана с постоянным в течение смены подъемом и перемещением — до 7 кг<sup>2</sup>.

Особые гарантии и льготы, установленные для беременных женщин и матерей, имеющих малолетних детей, включают следующие правовые меры.

1. Беременным женщинам запрещаются почные, сверхурочные работы, работы в выходные, нерабочие праздничные дни и командировки (ст. 259 ТК). Если женщина отказывается от запрещенных для нее работ, то это не может квалифицироваться как нарушение трудовой дисциплины.

Привлечение к ночному труду, сверхурочным работам, работам в выходные, нерабочие праздничные дни и направление в командировки женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов до 16 лет), возможно только с их согласия и при условии, что это не запрещено медицинскими рекомендациями. И если женщина отказывается от сверхурочной работы или командировки, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины. Данные льготы распространяются и на отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих ребенка без матери.

2. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не должны привлекаться и к дежурствам на производстве после окончания рабочего дня в выходные и праздничные дни<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Ведомости РСФСР. 1990. № 24. Ст. 287.

<sup>2</sup> Бюллетень Минтруда РФ. 1993. № 4. С. 40–41.

<sup>3</sup> См.: Постановление ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. // Бюллетень ВЦСПС. 1954. № 8.

3. Беременным женщинам по медицинским показаниям по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на более легкую работу с сохранением прежнего среднего заработка. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные из-за этого рабочие дни за счет средств работодателя (ст. 254 ТК).

В сельской местности запрещено использовать труд беременных женщин с момента установления беременности в растениеводстве и животноводстве. Они должны быть переведены на другую работу или освобождены от работы с сохранением среднего заработка. Беременным и кормящим матерям сельхозпроизводства должны бесплатно выдавать продукты питания, производимые данным хозяйством, по нормам, устанавливаемым трудовым коллективом.

Средний заработок при переводе беременной женщины или женщины, имеющей ребенка до полутора лет, исчисляется за последние шесть месяцев.

4. Женщины, имеющие детей до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением прежнего заработка до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК).

5. Женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа длительностью не менее 30 минут каждый. При наличии двух детей такого возраста перерыв устанавливается не менее часа. Эти перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка. Сроки и порядок их предоставления устанавливает администрация по согласованию с профсоюзным органом с учетом пожеланий матери. Средний заработок здесь определяется за два последних месяца (ст. 258 ТК).

6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства предоставляются по его письменному заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц с оплатой дневного заработка за счет средств социального страхования.

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК).

Таким образом, законодатель учитывает и социальную материнскую (родительскую) роль по воспитанию малолетних детей, и работу женщин в сельской местности, а также на Крайнем Севере, т. е. появились новые основания дифференциации правового регулирования труда женщин.



Лицам с семейными обязанностями по коллективным договорам могут предоставляться и другие льготы сверх установленных трудовым законодательством.

Коллективными договорами, соглашениями могут предусматриваться и другие повышенные специальные меры по охране труда женщин.

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщине по материнству, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

О гарантиях при приеме на работу и увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет (одинокой матери — до 14 лет), см. разд. III «Трудовой договор».

В Трудовом кодексе специальные нормы о труде женщин, большинство из которых относятся к институту охраны труда, содержатся в разд. XII (гл. 41). Здесь в основном сохранены трудовые льготы для беременных женщин. Увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, одинокой матери или одинокого отца, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, не допускается (за исключением увольнения по п. 1, подп. «а» п. 3, п. 5—8, 10 и 11 ст. 81 ТК), что значительно снизило гарантии права на труд матерей, имеющих несовершеннолетних детей, а также и одиноких отцов, воспитывающих детей без матери.

Трудовой кодекс предусмотрел для женщин **дополнительные отпуска:**

а) **по беременности и родам** сроком 70 (при многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (а при осложненных родах — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в пределах ныне установленного максимума пособия в 11 700 руб. в месяц. К этому отпуску присоединяются отпуска очередные и дополнительные по вредности условий труда. Дородовой отпуск в 90 календарных дней установлен женщинам Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

Отпуск по беременности и родам предоставляется при предъявлении администрации листка нетрудоспособности, который выдается с 30 недель беременности сразу на 140 календарных дней (70 до родов и 70 после родов). При осложненных родах он выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где производились роды. При родах досрочных, наступивших до истечения 30 недель беременности и рождении живого ребенка, листок нетрудоспособности выдается на 165 дней, а при рождении мертвого ребенка или его смерти в течение пер-

вых семи дней после родов — на 86 календарных дней. Отпуск по беременности и родам засчитывается во все виды трудового стажа;

б) **по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.** Этот отпуск предоставляется по заявлению женщины, но может быть использован и другим родственником — членом семьи (отцом, бабушкой, дедом и др.). Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком можно работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия (ст. 256 ТК). Такой отпуск может быть прерван женщиной в любое время. Указанные отпуска предоставляются также работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК). На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет женщине выплачивается ежемесячное пособие из средств Фонда социального страхования РФ в размере 500 руб. независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход<sup>1</sup>.

В период использования женщиной отпуска по уходу за ребенком от полутора до трех лет ей выплачивается денежная компенсация в размере 50 руб. за счет средств, направляемых на оплату труда<sup>2</sup>;

в) **дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.** Эти отпуска могут устанавливаться коллективным договором работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (имеющим ребенка-инвалида до 18 лет), одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК). Отпуск предоставляется в любое удобное для родителей и детей время, но его нельзя переносить на следующий год.

В Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства (ст. 7 Конституции РФ). Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются и на отцов, воспитывающих несовершеннолетних детей без матерей, т. е. государство учитывает их родительскую социальную роль.

Общие и специальные нормы трудового права по охране труда женщин в комплексе составляют правовую охрану труда женщин. Одни специальные нормы не образуют самостоятельного института, хотя в Кодексе эти нормы сгруппированы в самостоятельной гл. 41, которая называется «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

---

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19 мая 1995 г. с последующими изменениями и дополнениями // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929; № 48. Ст. 4566; 1996. № 26. Ст. 3028; № 49. Ст. 5489; 1997. № 1. Ст. 3; 1998. № 31. Ст. 3812; 1999. № 29. Ст. 3592; 2000. № 29. Ст. 3002; 2001. № 23. Ст. 2284 и 2285; № 53 (ч. 1). Ст. 5017.

<sup>2</sup> См.: ст. 1 Указа Президента РФ от 30 мая 1994 г. № 1110 // СЗ РФ 1994. № 6. Ст. 589; 2001. № 7. Ст. 629.

Таким образом, в соответствии с Конвенцией МОТ № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями» (1981 г.), ратифицированной Россией, льготы по труду в связи с социальной материнской ролью были распространены на одиноких отцов, воспитывающих без матери малолетних детей, а также установлены трудовые льготы для работников, осуществляющих уход за больными членами семьи, т. е. для лиц с семейными обязанностями. Этим самым продолжена тенденция гуманизации российского трудового законодательства в соответствии с международным договором.

Нормы и правила техники безопасности и производственной санитарии (гигиены труда) обеспечивают не только общую, но и особую охрану труда женщин. Так, нормы санитарной гигиены, применяемые при проектировании промышленных предприятий, предусматривают, что помещения для личной гигиены женщин создаются на производствах, где в одной смене работает не менее 100 женщин, а если меньше, то выделяется специальная комната личной гигиены женщин. Помещение для личной гигиены женщин состоит из приемной, процедурной и комнаты отдыха определенных размеров с необходимым оборудованием.

Ограничение труда женщин в ночное время (с 10 часов вечера до 6 утра) установлено было ст. 161 КЗоТ. Она не допускала привлечение женщин к работе в ночное время, за исключением отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры. Но существовала эта временная мера почти 80 лет и не было установлено, в каких же отраслях допускается ночной женский труд. На практике в преимущественно женских отраслях народного хозяйства (текстильной, пищевой, легкой и др.) коэффициент сменности выше, чем в отраслях тяжелой промышленности с преимущественно мужской рабочей силой. Ранее проводившееся постепенное высвобождение женщин с ночных работ перестало осуществляться. Трудовой кодекс не ограничил ночной женский труд, что не соответствует международным нормам.

Вряд ли правильно возложение на саму женщину решение вопроса о том, удобны ей ночные смены или нет. При массовой безработице женщине трудно отказываться от ночных смен, хотя бесспорно они ей не удобны. В развитых странах в промышленности ночью, как правило, женщины не работают. После закрытия в течение 1992—1993 гг. более 5 тыс. детских дошкольных учреждений женщинам труднее стало совмещать работу с воспитанием детей, тем более при ночном труде. Бытующее ныне мнение, будто женщинам не надо создавать особую охрану труда, противоречит конвенциям МОТ. Конвенция МОТ № 89 и дополняющий ее Протокол 1990 года запрещают привлекать женщин к ночному труду, кроме семейных предприятий и стихийных бедствий или угрозы порчи скоропортящихся материалов.

Между тем в нашей стране в четырех отраслях экономики: промышленности, строительстве, на транспорте и в связи 6 млн женщин выполняют мужскую работу. Именно в этих отраслях применяется ночной труд.

### **§ 9. Специальные нормы по охране труда несовершеннолетних работников и лиц с пониженной трудоспособностью**

Законодатель, учитывая психофизиологические особенности организма несовершеннолетнего работника, защищает его от производственных вредностей. Для этого в Трудовом кодексе (гл. 42) предусмотрены специальные нормы, которые в комплексе образуют особую охрану труда несовершеннолетних работников.

Особая охрана труда работников в возрасте до 18 лет — это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих этой категории работников трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, что позволяет безопасно для организма трудиться и сочетать работу на производстве с продолжением образования.

**Содержание особой охраны труда** несовершеннолетних работников включает специальные правовые мероприятия, предусмотренные Кодексом.

1. Запрещено применение труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК и ст. 10 Основ об охране труда). Перечень таких работ утверждается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Действующий Перечень утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163<sup>1</sup>.

Помимо работ, указанных в Перечне, лица до 18 лет не привлекаются также к работам вахтовым методом, работам, связанным с производством, хранением и торговлей спиртными напитками. С ними нельзя заключать договоры о полной материальной ответственности и о работе по совместительству.

2. Не разрешается прием на работу лиц моложе 16 лет. Допускается прием 14-летних учащихся общеобразовательных школ и ПТУ, но с согласия одного из родителей (лиц, их заменяющих), для работы в свободное от учебы время.

3. Лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до дос-

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 113.

тижения возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК).

4. Несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют льготы.

5. Для несовершеннолетних работников ограничен вес переноски и передвижения тяжестей на работе. Постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. утверждены следующие нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную. Так, при подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза (кг) составляет: для юношей в возрасте от 14 до 15 лет — 3 кг; от 16—17 лет — 4 кг; для девушек соответственно на один кг меньше. При подъеме и перемещении груза вручную в течение не более  $\frac{1}{3}$  рабочей смены: постоянно (более двух раз в час) для юношей в возрасте 14 лет вес груза установлен 6 кг; в возрасте 15 лет — 7 кг; 16 лет — 11 кг; 17 лет — 13 кг; для девушек в возрасте 14 лет — 3 кг; 15 лет — 4 кг; 16 лет — 5 кг и 17 лет — 6 кг. При чередовании с другой работой (до двух раз в час) для юношей в возрасте 14 лет — 12 кг; 15 лет — 15 кг; 16 лет — 20 кг и 17 лет — 24 кг; для девушек в возрасте 14 лет — 4 кг; 15 лет — 5 кг; 16 лет — 7 кг; 17 лет — 8 кг. При перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемые усилия соответствуют предельно допустимой массе груза при чередовании с другой работой (до двух раз в час)<sup>1</sup>.

6. Для несовершеннолетних работников устанавливаются сокращенное рабочее время с оплатой как за полное, облегченный режим труда; запрещается привлекать лиц до 18 лет к работе в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные нерабочие дни, а также направлять в командировки (ст. 268 ТК), кроме творческих работников театров и др.

7. Для работников моложе 18 лет нормы выработки уменьшаются пропорционально сокращенной продолжительности их рабочего времени (ст. 270 ТК).

8. Для несовершеннолетних установлен очередной отпуск продолжительностью 31 календарный день, предоставляемый в удобное для них время (ст. 267 ТК).

9. Для организаций установлена квота приема несовершеннолетних на работу и профессиональное обучение на производстве; отказ работодателя в приеме на работу по направлению в счет квоты может быть обжалован в судебном порядке.

---

<sup>1</sup> Бюллетень Минтруда РФ. 1999. № 7.

10. Ограничено увольнение работников моложе 18 лет по инициативе администрации (см. «Трудовой договор»).

Трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда **для лиц с пониженной трудоспособностью** по состоянию здоровья (**инвалидам**) или по возрасту (**пенсионерам**). Так, работодателям рекомендуется применять труд этой категории граждан на работах в форме посильного для них труда, домашнего труда, а также на работах с неполным рабочим временем. Организуются специальные цеха, участки и даже специализированные предприятия, например для слепых, глухих.

Для предприятий устанавливается квота приема инвалидов на работу. Прием инвалида, направленного в счет квоты, обязателен, иначе работодатель будет выплачивать в фонд занятости определенные суммы. Для инвалидов I и II группы установлено сокращенное рабочее время продолжительностью 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Раскройте понятие «охрана труда» в широком и узком смыслах.
2. Дайте общую характеристику законодательства об охране труда.
3. Каковы основные понятия категорий охраны труда, закрепленные в ст. 209 ТК?
4. Каковы основные принципы охраны труда, предусмотренные ст. 210 ТК?
5. Раскройте содержание права работника на охрану труда и его гарантии.
6. Каковы обязанности работодателя в области охраны труда?
7. Какова организация охраны труда?
8. Кто управляет охраной труда и каковы правила охраны труда? Что такое ССБТ?
9. Каков порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве?
10. В чем заключаются особенности охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями?
11. Раскройте особенности охраны труда работников, не достигших 18 лет.
12. Каковы особенности охраны труда работающих инвалидов и пенсионеров по возрасту?

# **ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ОХРАНОЙ ТРУДА**

## **§ 1. Понятие и формы защиты трудовых прав работников**

Высшей ценностью государства являются человек, его права и свободы. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства. Эти закрепленные ст. 2 Конституции России положения лежат и в основе разд. XIII ТК.

Конвенции МОТ подчеркивают, что наиболее слабозащищенная сторона трудовых отношений — работник. Поэтому ему необходима государственная защита от произвола работодателя (хозяина). Разные государства имеют разный уровень такой защиты.

В России работники за годы советской власти привыкли к тому, что их защищает государство, начиная с создания трудового законодательства, Кодекса, предусматривающего такую защиту.

**Понятие защиты трудовых прав работников** надо различать в широком и узком ее смыслах.

Защита трудовых прав работников в **узком смысле** слова — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, т. е. за нарушение трудовых прав работников. В этом узком смысле такая защита регулируется разд. XIII ТК.

В **широком смысле** под защитой трудовых прав работников следует понимать реализацию **защитной функции трудового права**, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) **установление на федеральном уровне Трудовым кодексом и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав**, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) **развитие производственной демократии как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других**

представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только работодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т. д.) среди трудящихся, а также обучение основам его работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая суды.

Трудовой кодекс воспринял традицию Кодекса законов о труде по защите трудовых прав работников и выделил специально разд. XIII, названный «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства».

В первой же статье этого раздела (ст. 352) указаны основные три способа защиты трудовых прав работников и их законных интересов: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащита работниками трудовых прав. Но, указывая в ст. 379 ТК формы этой самозащиты, законодатель почему-то не отнес к этим формам разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров — эти важнейшие формы всегда начинаются по инициативе работников, без чего не может быть ни индивидуальных, ни коллективных трудовых споров. Поэтому мы их также относим к основным формам самозащиты трудовых прав работниками с помощью юрисдикционных органов, призванных их разрешать. Но это, в отличие от ст. 379 ТК, самостоятельный институт трудового права, и он будет раскрыт в следующей гл. 19 учебника. Здесь же мы проанализируем два самостоятельных института трудового права: в § 2 — государственный надзор и контроль за трудовым законодательством, а в § 3 — защита профсоюзами трудовых прав работников. Эти два института трудового права регулируют и два вида отношений, непосредственно связанных с трудовыми: 1) отношения по надзору и контролю за трудовым законодательством и охраной труда; 2) отношения по реализации защитной функции профсоюзов, их прав в сфере труда.

Процедурно-процессуальные отношения по разрешению трудовых споров, также непосредственно связанные с трудовыми отношениями, регулирует институт трудовых споров. Все процессуальные отношения по трудовым спорам возникают, как



правило, на основе такого юридического факта, как действия работников (изъявивших волю на рассмотрение спора). Понятие «защита трудовых прав» включает не только указанные способы защиты, но и другие способы — как апробированные многолетней практикой (например, при создании самого акта трудового права в централизованном или локальном порядке), так и новые, например предусмотренные ст. 379 ТК (этот термин Кодекс впервые употребил, хотя п. 2 ст. 45 Конституции РФ его по существу закрепил): работник может отказаться от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, а также работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), сохраняя при таком отказе все трудовые права. Это право повторено в ст. 219 и 220 ТК, закрепивших в соответствии со ст. 37 Конституции РФ осуществление права на труд в безопасных для жизни и здоровья условиях. Однако, как указывалось ранее, это очень **ограниченно-узкое понятие самозащиты** (ст. 379 ТК) не охватывает всех форм самозащиты, о которых говорит п. 2 ст. 45 Конституции РФ: «Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом». И какой бы то ни было не запрещенный законом способ самозащиты своих трудовых прав работники не избрали, он правомерен не только по защите индивидуальных, но и коллективных трудовых прав и законных трудовых интересов. Конституция РФ — это Закон прямого действия и в данных ситуациях гарантирующий государственную защиту трудовых прав и свобод работников.

**Защита трудовых прав — это различные** действия государственных и профсоюзных органов по профилактике трудовых правонарушений, а при их появлении — оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей. В такой ситуации могут использоваться также способы, закрепленные в ст. 142 ТК: отказ от работы при задержке более чем на 15 дней выплаты начисленной заработной платы, разные акции протеста работников и др.

Раздел XIII ТК назван «Защита трудовых прав...» Следовательно, процесс этой защиты имеет свои стадии, в частности:

- а) профилактика от трудовых правонарушений;
- б) рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров;
- в) восстановление нарушенных трудовых прав;
- г) ответственность за трудовые правонарушения.

Надо учитывать, что первая защита трудовых прав работников имеет место уже на стадии создания новых актов, чтобы в них не ликвидировать завоеванные права. Вся защита трудовых

прав со всеми ее стадиями и способами входит также в механизм правового регулирования труда. А таким **механизмом является система** правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства.

Структурными элементами механизма правового регулирования являются:

- а) нормы права, устанавливающие правила поведения;
- б) правоотношения как элемент реальной жизни права;
- в) акты реализации юридических прав и обязанностей, т. е. фактическое поведение субъектов правоотношений<sup>1</sup>. В этом элементе механизма правового регулирования труда возможны правонарушения работодателем своих трудовых обязанностей, а следовательно, прав работников.

Защита трудовых прав работников это одновременно и защита правопорядка в труде, восстановление нарушенной законности. А **законность в сфере труда** — строгое и полное осуществление предписаний трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

**Правопорядок в сфере труда** — это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

В условиях стабильности трудового правопорядка, в котором участвуют все элементы механизма правового регулирования труда, эффективнее реализуются трудовые права и обязанности субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, а в случаях трудовых правонарушений быстрее и полностью защищаются и восстанавливаются трудовые права работников.

**Содержанием трудового правопорядка** является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку он складывается на основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается государством.

Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка.

Конкретный уровень (нормальный, высокий, низкий) трудового правопорядка и законности в сфере труда в каждой организации отражает и состояние общественной жизни в социальной сфере в правовом государстве. К высокому уровню трудового правопорядка и законности в сфере труда на каждом производстве долж-

<sup>1</sup> См.: Хропютюк В.Н. Теория государства и права. М., 1993. С. 244—246.

ны стремиться как к результату правового регулирования труда все субъекты трудового права.

Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении всех форм самозащиты своих трудовых прав (а не только по ст. 379 ТК). А преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав ст. 380 ТК запрещает. За нарушение данного запрета они несут ответственность как за нарушение трудового законодательства, установленную Трудовым кодексом, Кодексом об административных правонарушениях и даже Уголовным кодексом.

**Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда** как дисциплинарную, так и административную (штраф) и материальную, а в соответствующих случаях — уголовную, несут виновные должностные лица администрации, работодатель. Виновные в этом руководители производства, его подразделений и их заместители могут быть по требованию профсоюзного органа наказаны вплоть до увольнения, смещены с занимаемой должности. Работники за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях — к материальной и уголовной ответственности.

## **§ 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда**

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда возник в России в виде фабричной инспекции еще во второй половине XIX в. Формирование системы государственного контроля фабричной инспекцией за исполнением фабрикантами действующего тогда небольшого трудового законодательства оказалось весьма сложной задачей для российского общества<sup>1</sup>.

Устав о промышленном труде 1913 года содержал целый разд. 3 «О фабричной инспекции» (ст. 30—41). Фабричные инспекторы были первыми в истории России государственными защитниками рабочих от хозяйского произвола фабрикантов. Все три Кодекса законов о труде России имели самостоятельные главы по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, который осуществляли не только государство в лице своих специализированных инспекций, прокуратуры, но и профсоюзы, так как им было передано это право государством при ликвидации в 1933 году Наркомата труда. Ныне государство от профсоюзов это право надзора вернуло

---

<sup>1</sup> См.: Хохлов Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. СПб., 2000. С. 31.

себе, создав Гострудинспекцию с ее органами на местах, которая находится в структуре Минтруда России. За профсоюзами сохранился общественный профсоюзный контроль в этой области.

Наша страна ратифицировала Конвенцию МОТ № 81 (1947 г.) об инспекции труда и Протокол к ней 1995 года<sup>1</sup> и в соответствии с ними обязалась иметь государственную инспекцию труда, обеспечивающую соблюдение трудового законодательства и охраны труда на всех производствах Российской Федерации.

В этих целях была образована Гострудинспекция с ее органами на местах.

Трудовой кодекс предусматривает в гл. 56 систему государственных инспекций по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

Эта система состоит из следующих федеральных надзорных органов и их органов на местах:

- 1) Федеральная инспекция труда;
- 2) Госгорпромтехнадзор;
- 3) Госэнергонадзор;
- 4) Госсанэпиднадзор;
- 5) Госатомнадзор.

Все эти государственные инспекции надзора действуют на основании принятых постановлениями Правительства или указами Президента РФ положений о каждой из этих инспекций. Инспектора государственных инспекций при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и руководствуются только Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Функции государственного надзора и контроля в сфере труда осуществляют в пределах своей компетенции федеральные органы власти (п. 6 ст. 20 Закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации»), органы местного самоуправления<sup>2</sup>, а также прокуратура РФ и ее органы на местах при реализации ими общего надзора за соблюдением законодательства.

Согласно Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.) каждый член МОТ, присоединившийся к ней, обязан иметь систему инспекций труда на промышленных предприятиях. В России еще до подписа-

---

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. // СЗ РФ. 1998. № 15. Ст. 1698.

<sup>2</sup> См.: Федеральный закон от 28 августа 1995 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления» // СЗ РФ. 1995. № 35. Ст. 3506.

ния этой Конвенции была создана система органов по инспекции труда, и она непрерывно совершенствуется.

**Органы государственного надзора и контроля за охраной труда** и соблюдением трудового законодательства перечислены в ст. 353 ТК. Такими органами являются специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от работодателей, их администрации.

Исторически сложилось так, что во всех западных странах и в России государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и охраны труда возник раньше профсоюзного контроля. В России, как ранее указывалось, он появился в виде фабричных инспекторов. Все три Кодекса законов о труде предусматривали и тот и другой надзор. Трудовой кодекс, восприняв основные положения прежних Кодексов законов о труде, не выделил права профсоюзов в самостоятельную главу, а разбил их по главам разд. II и гл. 58.

Ныне одним из способов защиты трудовых прав работников и профилактики от трудовых правонарушений являются государственный надзор и контроль и общественный профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.

С расширением локального и договорного регулирования труда должен расширяться надзор и контроль не только за применением трудового законодательства, но и за установлением условий труда локальными актами, а также по договорам и соглашениям, поскольку в соответствии со ст. 8 ТК они не должны ухудшать положение работников по сравнению с законодательством.

Различаются **предварительный, текущий и последующий надзор и контроль**. Последний осуществляют суд, прокуратура при выявлении допущенных нарушений трудового законодательства и правил охраны труда (например, органы прокуратуры на местах нередко проводят в организациях проверку соблюдения трудового законодательства, а суды при рассмотрении трудовых споров реагируют на грубые нарушения вынесением частных определений в адрес таких руководителей организаций).

Итак, **государственный надзор и контроль в сфере труда осуществляют:**

специально уполномоченные независимые государственные органы и инспекции, Федеральная инспекция труда и ее органы; местные органы самоуправления;

министерства, ведомства — внутреведомственный контроль на подчиненных им производствах;

Генеральная прокуратура РФ и подчиненные ей нижестоящие прокуратуры — высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Российской Федерации (ст. 353 ТК).

Конституционный Суд РФ реагирует на нарушения не только по применению трудового законодательства, но и по его установлению (например, он признал незаконность ограничения оплаты вынужденного прогула по ст. 213 КЗоТ), поскольку является высшим судебным органом конституционного контроля.

**Государственный надзор и контроль** за соблюдением трудового законодательства и охраны труда во всех организациях на территории России осуществляют **Федеральная инспекция труда** и подведомственные ей государственные инспекции труда на местах, действующие на основании Положения о ней, утвержденного постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. № 78 «О Федеральной инспекции труда»<sup>1</sup>.

Приказом Минтруда России от 29 февраля 2000 г. № 65<sup>2</sup> утверждено Положение о Гострудинспекции в субъекте Российской Федерации, входящей в единую централизованную систему Гострудинспекции. Положение о Департаменте этого надзора в структуре Минтруда России утверждено приказом Минтруда России 24 ноября 2000 г. № 268. Все эти органы государства обязаны защищать трудовые права работников, как слабозащищенные стороны трудовых отношений.

Федеральная инспекция труда и ее органы (Гострудинспекция) — единая система, на которую возложены государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, а также нормативных актов о занятости, банкротстве и приватизации производства, коллективных договоров и соглашений. Эти органы анализируют причины трудовых нарушений и охраны труда и готовят предложения по совершенствованию указанных актов, а также обобщают данные о состоянии и причинах производственного травматизма, разрабатывают меры по их профилактике, дают заключения по проектам Строительных норм и правил (СНиП), участвуют в разработке госстандартов по безопасности труда.

Федеральной инспекцией труда руководит государственный инспектор труда Российской Федерации, назначаемый на должность и освобождаемый от нее Правительством РФ. Государственный инспектор труда назначает и освобождает от должности руководителей государственных инспекций труда — главных инспекторов труда Российской Федерации. Федеральная инспекция находится в структуре Минтруда России.

**Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ** в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами Федеральной инспек-

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2000. № 6. С. 760.

<sup>2</sup> БНА РФ. 2000. № 15. Ст. 65.

ции труда осуществляют, как указывалось ранее, **специально уполномоченные органы**:

а) Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности (Госгорпромтехнадзор) — за соблюдением норм по охране труда в организациях угольной, горнорудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при установке и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа и при ведении взрывных работ в промышленности (ст. 366 ТК; Положение о Госгорпромтехнадзоре, утвержденное постановлением Правительства РФ от 3 декабря 2001 г.<sup>1</sup>);

б) Государственный энергетический надзор (Госэнергонадзор) — за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок (ст. 367 ТК; Положение о Госэнергонадзоре, утвержденное постановлением Правительства РФ от 12 августа 1998 г.<sup>2</sup>);

в) Государственный санитарно-эпидемиологический надзор (Госсанэпиднадзор) — за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм и правил (ст. 368 ТК; Положение о Госсанэпиднадзоре, утвержденное постановлением Правительства РФ от 24 июля 2000 г.<sup>3</sup>);

г) Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью (Госатомнадзор) — за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК; Положение о Госатомнадзоре, утвержденное постановлением Правительства РФ от 22 апреля 2002 г.<sup>4</sup>).

Все государственные инспекции (каждая в своей сфере надзора) имеют властные права по приостановлению производства в угрожающих случаях, наложению штрафов на лиц, виновных в этих трудовых правонарушениях, и др.

Государственные инспекторы всех специализированных государственных инспекций надзора вправе в любое время беспрепятственно посещать любые подведомственные им сферы производства для проверки и проводить расследования несчастных случаев, выдавать администрации обязательные для исполнения предписания, приостанавливать эксплуатацию неисправного оборудования и деятельность соответствующих производственных

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4742.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1998. № 33. Ст. 4037.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 2000. № 31. Ст. 3295.

<sup>4</sup> СЗ РФ. 2002. № 17. Ст. 1684.

участков, налагать штрафы на должностных лиц администрации, виновных в трудовых правонарушениях.

Решения государственных инспекторов могут быть обжалованы руководителю соответствующей государственной инспекции, главному государственному инспектору труда РФ или в судебном порядке. Штрафы могут оспариваться в суде.

Все государственные инспекции в пределах их компетенции могут издавать правила и инструкции в своей сфере надзора, обязательные для подведомственных им производств.

**Основными задачами** органов федеральной инспекции труда являются:

обеспечение соблюдения и защита трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства<sup>1</sup>;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов (ст. 355 ТК).

Статья 356 ТК закрепила основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Эти органы реализуют следующие основные полномочия:

осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии с федеральным законом;

анализируют обстоятельства и причины выявленных правонарушений, принимают меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;

осуществляют рассмотрение дел об административных правонарушениях в сфере труда;

проводят предупредительный надзор за строительством новых и реконструкцией действующих объектов производственного назначения, вводом их в эксплуатацию;

осуществляют надзор и контроль за порядком расследования и учета несчастных случаев на производстве;

анализируют состояние и причины производственного травматизма;

---

<sup>1</sup> В настоящее время федеральная инспекция труда и ее органы на местах задачи по обеспечению соблюдения трудового законодательства, а также информацией о нем выполняют слабо, а порой этими проблемами вообще не занимаются.



участвуют в разработке норм и правил, а также государственных стандартов по безопасности труда и другие их полномочия.

Среди множества полномочий органов федеральной инспекции труда имеются и такие, как разрешение некоторых трудовых споров.

Федеральная инспекция труда и ее органы в своей деятельности руководствуются ст. 353–365 ТК и Положением «О федеральной инспекции труда».

Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда осуществляют свою деятельность во взаимодействии со специализированными федеральными надзорами, органами прокуратуры, органами исполнительной власти, правовой и технической инспекциями труда объединений профсоюзов.

Должностные лица органов государственного надзора и контроля (государственные инспекторы) по охране труда имеют право:

- для проверки производства беспрепятственно посещать любые предприятия;

- выдавать должностным лицам администрации работодателя обязательные для исполнения предписания;

- участвовать в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование;

- получать информацию от должностных лиц администрации о состоянии условий и охраны труда и о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- выдавать работодателям обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;

- проверять условия и охрану труда, в том числе предусмотренных коллективными договорами или соглашениями;

- участвовать в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств по коллективным договорам или соглашениям с изменениями условий труда (ст. 22 Основ охраны труда).

Деятельность государственных инспекций надзора и контроля и их должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ст. 355 ТК). Полномочия органов федеральной инспекции труда, закрепленные в ст. 356 ТК, и основные права государственных инспекторов при осуществлении ими надзорно-контрольной деятельности (ст. 357 ТК) базируются на Конвенции МОТ № 81 (1947 г.) об инспекции труда. Внутри федеральной инспекции труда имеются две подсистемы. Одна — правовая, осуществляющая надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, другая — по охране труда. Их функции и обязанности государственных инспекторов закреплены в п. 10 Положения и в ст. 358 ТК.

Статья 360 ТК закрепила порядок инспектирования (проверок) организаций государственными инспекторами.

Государственные инспекторы труда за трудовые правонарушения могут налагать на виновных должностных лиц, работодателей штрафы. Их размеры предусмотрены Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях в зависимости от вида трудового правонарушения (до 3-х, 10—15, 50 и 100 минимальных размеров оплаты труда).

Суммы этих штрафов направляются на бюджетный счет Минтруда России, которые используются на улучшение условий и охраны труда.

Эти инспекторы являются государственными служащими и на них распространяется законодательство о федеральной государственной службе, в том числе об ответственности (ст. 14 Федерального закона от 31 июля 1995 г. «Об основах государственной службы в Российской Федерации»).

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Раскройте понятие «защита трудовых прав» работников и его формы.
2. Что такое государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, его значение.
3. Какие органы осуществляют государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и охраной труда, их права и обязанности?
4. Какими правами и обязанностями наделены государственные инспекторы?

# ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ

## § 1. Защитная функция профессиональных союзов

С развитием рабочего движения крепили и развивались профсоюзы и их защитная функция. Как отмечалось ранее, Трудовой кодекс, значительно урезав права профсоюзов, в гл. 58 (ст. 370—378) закрепил их права на осуществление защитной функции, в том числе за соблюдением трудового законодательства (ст. 370), порядок запроса работодателем мнения профсоюзного органа организации и учета этого мнения на отдельные его правоприменительные действия (ст. 371, 372, 373), а также предусмотрел ряд дополнительных гарантий права на труд для профсоюзных активистов (ст. 374—376) и ответственность за нарушение прав профсоюзов. В главе «Субъекты трудового права» были раскрыты понятие и задачи профсоюзов и их правовой статус. Основные права профсоюзов, в том числе касающиеся их защитной функции и осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда, а также их представительской функции в социальном партнерстве, закреплены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>1</sup>. Статья 19 этого Закона предусматривает, что профсоюзы имеют право осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях, где работают их члены, взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля в данной сфере. В указанном Законе более конкретно и шире предусмотрены права профсоюзов и гарантии их деятельности, нежели в Трудовом кодексе.

**Защитная функция** профсоюзов России выражается в их праве и деятельности по защите трудовых прав и законных интересов своих членов, а вместе с ними прав всех трудящихся организации от нарушения работодателем, должностными лицами ее администрации. Эта защитная функция проявляется профсоюзами на всех стадиях правового регулирования труда:

а) при принятии новых актов трудового законодательства как в централизованном порядке, так и в локальном. Здесь профсоюзы должны четко высказывать свое мнение по каждому проекту нового акта трудового законодательства. Трудовой кодекс (ст. 372) установил порядок запроса и учета мнения профсоюзного органа организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

б) при принятии решений работодателем по применению отдельных норм трудового права с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 371 ТК и др.), в том числе при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 373 ТК);

в) при осуществлении установленных для профсоюзов и их активистов (выборных профсоюзных работников) гарантий их деятельности (ст. 374—377 ТК);

г) при оказании помощи, защите при самозащите работниками своих трудовых прав и законных трудовых интересов, в том числе при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав;

д) при защите трудовых прав работников на последней стадии правового регулирования труда — на стадии привлечения к ответственности нарушителей трудовых прав работников и профсоюзов (ст. 362, 278 и 416 ТК).

Только активное участие профсоюзных органов во всех указанных стадиях правового регулирования труда способно реально помогать восстановлению нарушенных трудовых прав работников и быть профилактической мерой от трудовых правонарушений. Если же профсоюзы малоактивны, не стремятся проявлять свою защитную функцию, то в нынешних условиях хозяйской власти они будут утрачивать свою защитную роль.

## **§ 2. Осуществление профсоюзами защиты трудовых прав работников**

Профсоюзы на первой стадии правового регулирования труда должны проявлять свою защитную функцию, высказывая мнение по проектам законодательных актов о труде, отвергая или добиваясь изменения тех из них, которые отнимают, умаляют трудовые права и законные интересы трудящихся как при централизованном принятии актов законодательными органами Федерации и ее субъектов, а также при заключении соглашений на разных уровнях, так и при принятии работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (правил внутреннего трудового распорядка, положений о премировании и др.). И здесь профсоюзы опираются на п. 2 ст. 55 Конституции РФ, предусматривающий, что «не должны издаваться законы, отменяющие или умаляющие права и свободы человека и гражданина», и на ст. 372 ТК о порядке учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии работодателями локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Так, трехсторонняя комиссия (одной из сторон которой является профсоюзный орган как представитель работников) по регулированию социально-трудовых отношений обсуждает и апробирует проекты многих нормативных актов о труде. Профсоюзный

орган, представляющий интересы работников в этой комиссии, должен проявить наибольшую активность по защите высокого уровня условий труда работников, не допустить снижения установленных законодательством гарантий. То же могут и должны делать профсоюзные органы организаций, когда согласно ст. 372 ТК работодатель запрашивает их мнение по разработанному им проекту локального нормативного акта организации по вопросам труда.

Работодатель в предусмотренных Трудовым кодексом случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, вместе с обоснованием его в профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. Профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента поступления этого проекта формирует и направляет по нему работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Если это мнение не содержит согласия с проектом локального акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в трехдневный срок после получения мнения профсоюзного органа провести дополнительные консультации с последним в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК). Таким образом, Кодекс хотя и урезал объем прав профсоюзного органа (с согласия — на учет мнения) при принятии локальных норм трудового права, но дает возможность ему более активно своим мотивированным мнением защищать трудовые права и интересы работников.

Если согласие не достигнуто (это оформляется протоколом), работодатель вправе принять локальный акт, который может быть обжалован профсоюзным органом в соответствующую Госинспекцию или в суд. Профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора, т. е. приступить к формированию примирительной комиссии. Таким образом, ч. 4 ст. 372 ТК указанный протокол разногласий работодателя и профсоюзного органа по принятому работодателем проекту локального нормативного акта делает юридическим фактом — основанием возникновения коллективного трудового спора, когда стороны должны приступить к мирным процедурам его разрешения согласно ст. 398, 401 ТК и Федеральному закону о коллективных трудовых спорах.

Орган государственной инспекции труда, получив жалобу профсоюзного органа, обязан в течение одного месяца со дня ее получения провести проверку и в случае выявления нарушения **выдать работодателю предписание об отмене** обжалованного локального нормативного акта, **обязательное для исполнения**. Следовательно, ч. 5 ст. 371 ТК дает впервые в нашем законодательстве

право решать одновременно коллективный спор как по Закону о коллективных трудовых спорах в соответствии с гл. 61 ТК о порядке их разрешения, так и государственным надзорным органом — государственной инспекцией труда или в суде. В то же время в гл. 62 ТК ничего не говорится о том, как суд это решает. Но поскольку согласно ст. 361 ТК решения государственных инспекторов труда, в том числе главного государственного инспектора труда РФ, могут быть обжалованы, такое одновременное разрешение коллективного трудового спора о принятии работодателем (вопреки мнению профсоюзного органа), локального нормативного акта хотя заставляет работодателей считаться с мнением профсоюзного органа в таких случаях, но оно может создать ситуацию, когда работодатель не будет выполнять предписание инспекции труда, ссылаясь на мирные процедуры разрешения коллективного трудового спора или на решение суда. Здесь необходима дополнительно новая норма по разрешению возможной коллизии. Поскольку впервые такой коллективный трудовой спор отнесен к компетенции государственной инспекции труда и суда и мирных процедур его разрешения, то это новое положение в трудовом праве требует законодательного уточнения.

Таким образом, Трудовой кодекс предусмотрел определенное ограничение действий работодателя по принятию им локального нормативного акта, если он при этом не учел законное мнение профсоюзного органа по его проекту.

Несколько иной порядок учета работодателем мнения профсоюзного органа установлен при принятии им решения о расторжении трудового договора с работниками — членами профсоюза. И этот порядок является второй стадией правового регулирования труда.

**На второй стадии правового регулирования труда при применении работодателем отдельных, указанных в Кодексе, норм трудового права с участием профсоюзного органа защита трудовых прав работников в первую очередь должна проявляться при защите их права на труд в случаях увольнения по инициативе работодателя. Трудовой кодекс (ст. 373) установил порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при увольнении работника — члена профсоюза по п. 2 (сокращение штата), подп. «б» п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией) и п. 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК. Работодатель должен до издания приказа об увольнении работника по этим основаниям направить в профсоюзный орган проект приказа с копиями документов в обоснование его.**

Профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта с копиями соответствующих документов рас-

смачивает его на своем заседании, т. е. коллегиально, и направляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение. Не представленное в срок мнение или немотивированное мнение не учитывается работодателем.

При несогласии с предполагаемым увольнением работника в течение трех рабочих дней профсоюзный орган проводит с работодателем (его представителями) дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Если общее согласие не достигнуто, то по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный орган проекта приказа работодатель имеет право принять решение, которое может быть обжаловано в соответствующую Гострудинспекцию, которая в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и при признании его незаконным выдает работодателю обязательные для него предписания о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Эта процедура не лишает работника права обжаловать свое увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание Гострудинспекции.

Таким образом, профсоюзный орган организации при его должной активности может эффективно защищать трудовые права работников по всем вопросам, по которым Трудовой кодекс предусматривает учет мнения выборного профсоюзного органа. Это ст. 73 (об изменении существенных условий трудового договора); ст. 82, 99 (об организации сверхурочных работ); ст. 113 (о привлечении к работе в выходные и праздничные нерабочие дни); ст. 123 (об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков); ст. 301 (по режиму вахтового метода); ст. 102 (при составлении графиков сменности); ст. 144 (при установлении систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок); ст. 147 (при установлении перечня тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда и конкретных доплат к ним); ст. 154 (о конкретных размерах повышения оплаты за работу в ночное время); ст. 159 (при применении систем нормирования труда); ст. 162 (при введении, замене и пересмотре норм труда); ст. 180 (необходимые меры при массовых увольнениях); ст. 196 (определение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников); ст. 190 (утверждение правил внутреннего трудового распорядка), а также ряд статей по охране труда (ст. 218, 228 и др.).

На стадии применения трудового законодательства защита профсоюзами трудовых прав работников от их нарушения осуществляется и путем **профсоюзного контроля** за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

### **§ 3. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда**

Трудовой кодекс закрепил право профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства в ст. 370, открывающей гл. 58 «Защита трудовых прав работников профессиональными союзами».

Почти 60 лет (с 1933 г.) советские профсоюзы, получив от государства при ликвидации Наркомтруда его право государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда, осуществляли это государственное надзорное право, а следовательно, имели определенные властные полномочия. Ныне Российское государство, ратифицировав Конвенцию МОТ № 81 (1947 г.) об инспекции труда<sup>1</sup>, создало федеральную инспекцию труда в структуре Минтруда России с ее органами на местах, поскольку указанная Конвенция МОТ обязывает государства, к ней присоединившиеся, иметь государственный орган такого надзора. Поэтому от профсоюзов государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и охраны труда был передан государственной инспекции труда. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовой кодекс (ст. 370) сохранили право профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, давая большую возможность выборным профсоюзным органам организации активно защищать права работников при осуществлении повседневно данного контроля.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему профсоюзному органу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства общероссийские профсоюзные органы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями об этих инспекциях, утверждаемыми общероссийскими профсоюзами и их объединениями.

Межрегиональные и территориальные организации профсоюзов на территории субъектов Федерации могут создавать правовые и технические инспекции, действующие на основании положений, принимаемых этими профсоюзами в соответствии с Типовым положением общероссийского объединения профсоюзов. Правовая инспекция труда проверяет соблюдение трудового законодательства, а техническая — охрану труда. В Федеральном законе закреплено право профсоюзного контроля за соблюдением тру-

<sup>1</sup> См.: Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. // СЗ РФ. 1998. № 15. Ст. 1698.



дового законодательства (ст. 19) и за охраной труда (ст. 20). Содействие осуществлению этого общественного контроля является одним из принципов государственной политики в области охраны труда. Техническая инспекция труда контролирует соблюдение правил охраны труда, а правовая — трудового законодательства о трудовом договоре, оплате труда, рабочем времени и т. д. Профсоюзные органы осуществляют повседневный контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.

Государственный надзор и контроль и общественный контроль профсоюзов за соблюдением законодательства об охране труда распространяются на организации всех видов и форм собственности.

Ныне на уровне Трудового кодекса (ст. 370) закреплены права профсоюзных инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов. Они имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать от администрации организаций информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников. Как видим, здесь права профсоюзных инспекторов труда такие же, как и у государственных инспекторов труда, т. е. властного характера;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных трудовых правонарушений, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- принимать участие в качестве независимых экспертов в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств по коллективным договорам и соглашениям, а также с изменениями условий труда;

- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов об охране труда и согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Анализируя указанные права профсоюзных инспекторов труда и доверенных лиц профсоюзов по охране труда, мы видим, что Трудовой кодекс (т. е. Закон, а не только Положение, утвержденное высшим профсоюзным органом) предоставил им существенные права по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда. И если бы профсоюзы более активно, нежели сейчас, использовали эти права, то на практике имелось бы значительно меньше трудовых правонарушений.

#### **§ 4. Дополнительные гарантии выборным профсоюзным работникам**

Трудовой кодекс устанавливает дополнительные гарантии: работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы; освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы; гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа. Это выражается в следующем:

1. Увольнение по инициативе работодателей руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), т. е. руководителей профкомов организации, цехкомов, не освобожденных от основной работы, по п. 2 (сокращение численности или штата), подп. «б» п. 3 (недостаточная квалификация) и п. 5 (неоднократное нарушение трудовых обязанностей) ст. 81 ТК допускается, помимо общего порядка увольнения, только **с предварительного согласия соответствующего вышестоящего** выборного профсоюзного органа. То есть кроме мнения профсоюзного органа при увольнении названных работников требуется еще предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего органа увольнение этих работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК, т. е. с учетом мнения профсоюзного органа.

2. Члены выборных профсоюзных органов (всех уровней), не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты такого времени определяются коллективным договором, соглашением.

Таким образом, по сравнению с Кодексом законов о труде (ст. 235) круг профсоюзных активистов, наделенных ранее двумя указанными гарантиями, значительно сузился. Ограничен и перечень оснований для указанных гарантий при увольнении этих работников по инициативе работодателя лишь тремя основаниями.

Статья 28 Европейской социальной хартии от 3 мая 1995 г. (пересмотренной), которую Россия ратифицировала постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2000 г. № 333<sup>1</sup>, предусматривает, что государства обязуются добиться, чтобы на предприятиях представители работников пользовались эффективной защитой от действий, направленных против них, включая увольнение на основании их статуса или деятельности в качестве представителей работников на данном предприятии. Поэтому не было никаких оснований исключать из Трудового кодекса указанные гарантии при увольнении других членов профкома.

3. В Трудовом кодексе (ст. 375) сохранена гарантия, содержащаяся ранее в Кодексе законов о труде, для освобожденных профсоюзных работников. После окончания срока полномочий избранного профсоюзного деятеля в профсоюзный орган данной организации ему должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с его согласия другая равноценная работа в той же организации. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) он увольняется по п. 7 ст. 77 ТК (за отказ от предложенной работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

При невозможности предоставления работы по прежнему месту работы из-за ликвидации или реорганизации организации общероссийский (межрегиональный) профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года.

4. Трудовой кодекс сохранил также гарантию, содержащуюся ранее в Кодексе законов о труде, для руководителей (и его заместителей) профсоюзной организации, что увольнение их по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2000. № 20. Ст. 2118.

срока полномочий по п. 2 (сокращение численности или штата), подп. «б» п. 3 (недостаточная квалификация) и п. 5 (неоднократное нарушение трудовых обязанностей) ст. 81 ТК допускается только с соблюдением ст. 374 ТК, т. е. с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

5. Статья 375 ТК предусматривает, что время работы освобожденных профсоюзных работников на выборной профсоюзной должности засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж. Такой работник обладает теми же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором.

## **§ 5. Обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профкома организации.**

### **Ответственность за нарушение прав профсоюзов**

Все три российских Кодекса законов о труде обязывали работодателя создавать необходимые условия для осуществления защитной деятельности профсоюзных комитетов организаций.

Трудовой кодекс воспринял эту демократическую традицию и в ст. 377 закрепил обязанности работодателей в данной сфере. Он предусмотрел, что работодатель обязан:

безвозмездно предоставить профсоюзному органу организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

в организациях численностью 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному органу в пользование как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые правовые документы;

в соответствии с коллективным договором работодатель может предоставить профсоюзному органу принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. За пользование этими объектами профсоюзы не имеют права устанавливать плату для работников, не являющихся членами данного профсоюза, выше установленной для работников — членов этого профсоюза;

работодатель отчисляет профсоюзному органу организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу

в случаях, предусмотренных коллективным договором, денежные средства;

при наличии письменных заявлений работников — членов профсоюза работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

оплата труда руководителя профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Указанные материальные права профсоюзного органа организации и обязанности работодателя по их предоставлению соответствуют Европейской социальной хартии от 3 мая 1996 г. (ст. 28). Следует принимать во внимание также Конвенцию МОТ № 135 (1971 г.) «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (не ратифицирована Россией) и одноименную Рекомендацию МОТ № 143 (1971 г.).

Указанные в ст. 377 ТК обязанности работодателя воспроизводят положение ст. 28 Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Как видно из перечня обязанностей работодателя по обеспечению материальных прав профсоюзного органа организации, ряд из них (см. п. 3—6 ст. 377 ТК) стимулируют профсоюзный орган к заключению с работодателем коллективного договора, чтобы предусмотреть в нем не только такие обязанности, но и другие, не предусмотренные Кодексом.

**Ответственность за нарушение прав профсоюзов** (ст. 378 ТК) установлена федеральными законами, и она такая же, как за нарушение трудового законодательства, т. е. дисциплинарная, административная, а в случаях, предусмотренных Уголовным кодексом, и уголовная. Статья 29 Федерального закона от 12 января 1996 г. гарантирует судебную защиту прав профсоюзов.

Статья 30 Федерального закона о профсоюзах (п. 2) предусматривает, что органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств по коллективному договору, соглашениям.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашениям. К сожалению, такое эффективное право в борьбе с трудовыми правонарушениями профсоюзы почти не используют.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Что понимается под защитной функцией профсоюзов?
2. Как осуществляют профсоюзы защиту трудовых прав работников на каждой стадии правового регулирования труда?
3. Как осуществляется профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда?
4. Какие установлены дополнительные гарантии права на труд профсоюзным активистам?
5. Раскройте обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профсоюзных органов.

### ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

#### § 1. Понятие, виды и причины трудовых споров

Трудовые споры и порядок их разрешения — одна из важнейших форм самозащиты трудящихся, поскольку без инициативы со стороны работника, его иска не может возникнуть индивидуальный трудовой спор, а без инициативы со стороны коллектива работников или их представителя (профсоюза) нет и коллективного трудового спора.

**Понятие трудовых споров и динамика их возникновения.** Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом для спора.

**Трудовым правонарушением** называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется **юрисдикционным**.

Само трудовое правонарушение еще не считается трудовым спором. Различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты сами могут разрешить. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, когда оно внесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т. е. оспорено в этом органе действие (бездействие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого субъекта. Поэтому надо различать трудовой спор и разногласие, не оспоренное в юрисдикционных органах.

Так, если беременную машинистку работодатель уволил по п. 2 ст. 83 ТК, то налицо трудовое правонарушение (ст. 261 ТК запрещает увольнение беременных) и есть разногласие, так как машинистка считала увольнение неправильным, но не стала оспаривать его в суде, а поступила на другую работу. Следовательно, трудового спора здесь не возникло, хотя было трудовое правонарушение и разногласие о нем. Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие), как правило, предшествует трудовому спору, составляя динамику его возникновения. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием

представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с работодателем (администрацией). **Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа.** Динамика возникновения трудового спора такова:

- 1) трудовое правонарушение (действительное, или по мнению правомочного субъекта);
- 2) различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие);
- 3) попытка урегулировать разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;
- 4) обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган — трудовой спор.

Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта.

Следовательно, **трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.** Это понятие показывает отличие трудовых споров от разногласий, решаемых самими спорящими сторонами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных непосредственно связанных с ним правоотношений, в том числе из правоотношений коллективного организационно-управленческого характера.

Трудовой кодекс (ст. 381) закрепляет понятие индивидуального трудового спора. Во второй части этой статьи также указывается, что индивидуальным трудовым спором будет спор между работодателем и лицом, состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа последнего от заключения такого договора. В ранее данном нами понятии все указанные во второй части ст. 381 лица — это субъекты трудового права, так как уволенный работник является субъектом правоотношения по трудовому спору о восстановлении на работе, а лицо, обжалующее отказ в приеме на работу, тоже субъект правоотношения по трудоустройству.

В статье 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Статья 46 Конституции РФ предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и долж-



ностных лиц могут быть обжалованы в суд. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 23 предусматривает право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Для защиты социально-трудовых прав профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации. Гарантируется судебная защита прав профсоюзов (ст. 29).

Нельзя согласиться с понятием трудовых споров, приведенным в учебнике «Трудовое право» (2000 г.), так как, во-первых, в нем субъекты трудовых споров ограничены только работником и работодателем и не учитываются возможные другие субъекты трудового права; во-вторых, не указано, что трудовой спор — это поступившее на рассмотрение юрисдикционного органа разногласие, т. е. в этом понятии нет отличия разногласия от трудового спора, так как, чтобы стать трудовым спором, оно должно быть заявлено (поступить на рассмотрение) в юрисдикционный орган<sup>1</sup>.

В статье 381 ТК понятие индивидуального трудового спора определено как неурегулированные разногласия между работником и работодателем, **заявленные в орган по рассмотрению трудовых споров**. Но в этом понятии в качестве субъектов спора указаны только работники и работодатели и не названы **все субъекты трудового права**, что является, по нашему мнению, недостатком этого определения.

Из указанной динамики возникновения трудовых споров видна их связь с трудовыми правонарушениями, которые в большинстве случаев являются поводом к разногласиям, а затем и к трудовым спорам.

Трудовые правонарушения — это в то же время нарушения и правопорядка на производстве, и принципа законности в сфере труда. Конституция РФ закрепляет этот принцип: органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию и законы (ст. 15). Конституция предусматривает, что охрана прав и свобод граждан является обязанностью всех государственных органов, общественных организаций и должностных лиц, и закрепляет право граждан на судебную защиту. Законность и демократия взаимосвязаны, являются неотъемлемыми чертами друг друга.

Подлинная демократия не может существовать вне закона. Она несовместима с анархией.

---

<sup>1</sup> Трудовое право: Учебник / Под ред. О. В. Смирнова. М.: Проспект, 2000. С. 373.

В правовом государстве требуется обеспечить права и свободы граждан, в том числе и в сфере труда, верховенство закона и социальной справедливости, равную ответственность каждого трудящегося, их трудовых коллективов за порученную работу.

В настоящий период на многих производствах страны количество трудовых правонарушений увеличилось, особенно при переводах на другую работу и увольнениях работников. Они участились особенно в отношении женщин и несовершеннолетних, которых первыми увольняют. Этому способствуют проявление на производстве группового эгоизма, не учитывающего общественные интересы, законные права и льготы этих категорий трудящихся, а также все ухудшающаяся пропаганда трудового законодательства и его усвоение работодателями, многие из которых просто его игнорируют и не несут за это ответственности. В подобной ситуации следует активизировать защитную функцию профсоюзов на всех уровнях и особенно на уровне организации.

Наличие в организациях трудовых споров всегда отражает уровень соблюдения законодательства о труде, законности и степень активности профсоюзов в осуществлении профсоюзного контроля за трудовым законодательством, позволяющего незамедлительно реагировать на трудовые правонарушения. Профсоюзы и юридическая служба должны пропагандировать трудовое законодательство, обучать трудящихся «бороться культурно за законность». Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 23 предусмотрел право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Они могут участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров (ст. 14). Профсоюзы имеют право на организацию и проведение забастовок, собраний уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. В правовом государстве необходимо создать должную правовую защищенность человека на производстве. На это направлен установленный законом порядок разрешения трудовых споров.

Трудовые споры часто смешивают со спорами о пенсиях, пособиях и услугах, а также спорами из процедурных правоотношений по их назначению, что не относится к отрасли трудового права и регулируется отраслью права социального обеспечения. Трудовые споры — это споры из правоотношений сферы действия трудового законодательства. Ими оспариваются в юрисдикционном органе разногласия по трудовым правам и исполнению трудовых обязанностей. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

и гл. 60 и 61 ТК уже в своем названии предусматривают трудовые споры, порядок разрешения которых устанавливается ими для защиты индивидуальных или коллективных трудовых прав.

Трудовой спор — это спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллективным и другими договорами о труде или об установлении нового трудового субъективного или коллективного права (неисковые споры).

**Виды трудовых споров.** Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям: по спорящему субъекту; по характеру спора; по виду спорного правоотношения.

**По спорящему субъекту** все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. В индивидуальных спорах оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законный интерес, а в коллективных спорах — права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части), права профсоюзного органа как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры. В коллективных спорах защищаются права трудовых коллективов, их жизненные интересы от волевого диктата работодателей, административно-управленческого аппарата, в том числе министерства, ведомства как вышестоящего органа управления данным трудовым коллективом. Коллективные споры могут возникнуть из трех правоотношений: работников организации с работодателем, его администрацией, включая и вышестоящий орган управления; профсоюзного органа с администрацией, из социально-партнерских правоотношений, представителей работников и работодателей с участием органов власти на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

**По характеру спора** все трудовые споры подразделяются на:

1) споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективным или трудовыми договорами, социально-партнерскими соглашениями о правах и обязанностях. Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т. е. как из трудовых, так и из всех других производных от них (например, из отношений по материальной ответственности). В таких спорах защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюзного органа или полномочие трудового коллектива. Их за рубежом называют «споры о правах»;

2) споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Этого вида споры могут возникать из четырех правоотношений: а) из трудового — об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда); б) профсоюзного органа с работодателем, его админи-

страцией (например, спор при утверждении ими графика отпусков, распределении жилья); в) трудового коллектива (его органов) с работодателем, его администрацией (например, спор СТК с администрацией при решении определенных вопросов управления предприятием); г) профсоюзов как представителей работников с представителями работодателей, их ассоциаций на различных уровнях социально-партнерских отношений. Их называют «споры об интересах».

Трудовой кодекс регулирует порядок разрешения индивидуальных трудовых споров работника с работодателем, его администрацией, а также порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (гл. 60 и 61) как о правах, так и об интересах.

Коллективные споры могут возникнуть из правоотношений: 1) трудового коллектива с работодателем, включая и вышестоящий орган управления; 2) профсоюзного органа с работодателем, его администрацией; 3) социально-партнерских правоотношений представителей работников и работодателей с участием органов власти на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях.

**По правоотношениям, из которых может возникнуть спор,** все трудовые споры делятся на споры из правоотношений:

- 1) трудовых (их абсолютное большинство);
- 2) по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);
- 3) по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- 4) по подготовке кадров и повышению квалификации работников на производстве;
- 5) по возмещению материального ущерба работником предприятию;
- 6) по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;
- 7) профсоюзного органа с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;
- 8) коллектива работников с работодателем;
- 9) социально-партнерских правоотношений на четырех более высоких уровнях.

Классификация трудовых споров по трем указанным основаниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность (индивидуальный это или коллективный спор, спор о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, изменении существующих, и из какого правоотношения он возник).

**Причины трудовых споров** — негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

**Условия возникновения трудовых споров** — это тоже негативные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами условия не вызывают трудовой спор.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров «выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению» (ст. 1 Закона о коллективных трудовых спорах), что направлено на устранение как причин, так и условий трудовых споров и на их профилактику.

Причинами трудовых споров являются два субъективных негативных фактора (черты) спорящих сторон (или их представителей в коллективном споре), в результате которых по-разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:

1) **отставание индивидуального сознания от общественного**, отклонение его от норм общеустановленной морали (со стороны не только представителей администрации, органов управления, но и отдельных работников, нарушающих трудовую и производственную дисциплину, небрежно относящихся к вверенному имуществу предприятия, требующих не заработанную оплату или не полагающиеся им блага);

2) **незнание или плохое знание трудового законодательства** как отдельными руководителями производства, так и многими работниками и их представителями, т. е. низкая правовая культура, правосознание.

**Условия трудовых споров** носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или недостатки и пробелы в трудовом законодательстве. Условия трудовых споров могут быть двух видов: производственного и правового характера. Они связаны с организацией производства или правотворчества — с принятием норм права, поэтому по отношению к спорящей стороне существуют объективно в нашей жизни. В настоящее время с переходом к рыночным отношениям появилась и третья, уже объективная причина, — тяжелый кризис нашего народного хозяйства, производства.

В юридических вузах США, Англии и других стран изучается теория конфликтов (конфликтология); в США есть социальные центры по изучению и разрешению конфликтов, в которых подготавливают менеджеров по конфликтам.

В последние годы в нашей стране социологи и психологи разрабатывают теорию конфликтов (конфликтологию)<sup>1</sup>. Юристы не приступили, к сожалению, к ее разработке.

Условия производственного характера отражают недостатки в организации труда и работы на данном производстве, в отрасли, например неритмичность работы или плохую организацию труда.

Условия трудовых споров **правового характера** вызываются недостатками в правотворчестве, в принятии, создании трудового законодательства (не совсем ясная и четкая формулировка отдельных норм; пробелы в законодательстве, позволяющие по-разному толковать нормы спорящими сторонами; определенное отставание отдельных норм от бурно развивающейся практики организации труда и распределения и др.).

Но если причины трудовых споров отсутствуют<sup>2</sup>, то даже при наличии указанных условий (обстоятельств) трудовой спор не возникает. Профилактика трудовых правонарушений, т. е. их предупреждение с учетом конкретных условий и личности работника,— это одновременно и профилактика трудовых споров. Это является обязанностью администрации, профсоюзных органов и юридических служб организации. Она по сфере своего воздействия — общая для всех рабочих и служащих. Но может быть и специальной для определенных категорий работников, например для несовершеннолетних, как наиболее часто нарушающих трудовую дисциплину, для хозяйственных руководителей. Отраслевой, местной, локальной такая профилактика является для трудового коллектива.

## **§ 2. Нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров**

Конституция РФ в ст. 6, 7, 15, 17—19, 32, 37, 45, 46, 48, 128 содержит основы порядка рассмотрения трудовых споров, которые конкретизированы в других законах.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется гл. 60 (ст. 381—397) ТК.

Порядок разрешения коллективных споров регулируется гл. 61 (ст. 398—418) Кодекса и Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> См.: *Храмов В. О.* Методы познания и преодоления конфликтных ситуаций в производственном коллективе. М., 1977; *Кичанова И. М.* Конфликты: за и против. М., 1978; *Бородкин Ф. М., Коряк Н. М.* Внимание: конфликт. Новосибирск, 1989.

<sup>2</sup> О причинах трудовых конфликтов в зарубежных странах с развитой экономикой см.: *Киселев И. Л.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978.

<sup>3</sup> СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

Установленный Трудовым кодексом (гл. 60) порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности работников общественных организаций и других объединений граждан по решению их органов, на споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников, а также следователей прокуратуры и государственных служащих по вопросам перевода, увольнения (в том числе изменения даты и формулировки причин увольнения), оплаты вынужденного прогула при восстановлении на работе и наложения на них дисциплинарных взысканий. Особенности рассмотрения споров этих категорий работников устанавливаются иными законодательными актами, в частности специальными законами. Но государственные служащие могут обратиться за разрешением спора не только в соответствующие государственные организации, но и в суд, так как ст. 9 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» установлена альтернативная подведомственность споров по их выбору.

При рассмотрении трудовых споров суд применяет соответствующие нормы не только трудового, но и гражданского процессуального права (ст. 3—7, 16, 22, 131, 148, 155, 198 и 211 ГПК РФ).

Большое значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют руководящие постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Они не являются источниками права, но дают судам руководящие разъяснения по единообразному применению норм трудового законодательства по конкретным делам. Во многих случаях эти постановления восполняют пробелы в трудовом законодательстве. См., например, постановления Пленума Верховного Суда РСФСР: от 25 декабря 1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» в ред. от 22 декабря 1992 г. № 19 с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>; от 20 июня 1973 г. № 7 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами Российской Федерации законодательства о труде молодежи» с последующими изменениями и дополнениями<sup>2</sup>; от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» с последующими изменениями и дополнениями<sup>3</sup>; от 1 марта 1983 г. № 1 «О некоторых вопросах применения судами законо-

<sup>1</sup> См.: Сборник постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации. 1961–1996. М., 1997. С. 100; Бюллетень Верховного Суда РФ. 1998. № 3.

<sup>2</sup> См.: Сборник постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации. 1961–1996. С. 29.

<sup>3</sup> См. там же. С. 167.

дательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>; от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» с последующими изменениями и дополнениями<sup>2</sup>. Эти постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации (РСФСР) действуют в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

Для применения норм трудового права при разрешении трудовых споров определенное значение имеют соответствующие решения Конституционного Суда РФ, а также обобщения судебной практики по трудовым делам.

**Юрисдикционными органами**, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды.

**КТС образуются** по инициативе работников и (или) работодателя **из равного числа представителей работников и работодателя**. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации (ст. 384 ТК). По решению общего собрания КТС могут быть образованы в отдельных подразделениях организации. Эти КТС избираются трудовыми коллективами структурных подразделений и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации.

В зависимости от органа различаются следующие виды разбирательства индивидуальных трудовых споров:

КТС — органом трудового коллектива;  
судебное;

вышестоящими органами для отдельных категорий работников (судьи и др.) и федеральной инспекцией труда.

Каждый из видов разбирательства трудового спора является самостоятельным. Один и тот же спор может пройти последовательно два вида разбирательства: в КТС и суде (если пожелает спорящая сторона, не удовлетворенная решением КТС). Такой последовательный порядок (начиная с КТС как первичного обязательного органа) принято называть общим в отличие от иных случаев, когда спор решается либо непосредственно в суде, либо в вышестоящем органе.

---

<sup>1</sup> Сборник постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации. 1961–1996. С. 5.

<sup>2</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3; 1997. № 1; 1998. № 3.



Все органы по рассмотрению трудовых споров наделены государством властными полномочиями. Поэтому их решения обязательны для исполнения и в специальном утверждении не нуждаются, т. е. они окончательны (если не обжалованы).

Согласно Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и гл. 61 ТК органами, рассматривающими данные споры, являются: примирительные комиссии, создаваемые для каждого такого спора; посредник; трудовой арбитраж.

**Процессуальные и процедурные правоотношения** по рассмотрению трудовых споров — это юридическая связь соответствующего юрисдикционного органа с участниками данного спора. Процедурные правоотношения предшествуют, как правило, процессуальным (по приему заявления в юрисдикционный орган, процедурные действия судьи по подготовке судебного заседания по разрешению спора и т. д.). Они возникают при всех видах разбирательства индивидуальных трудовых споров с момента обращения заинтересованной стороны в данный юрисдикционный орган. Основанием их возникновения являются подача заявления, принятие к производству данного дела. Рассмотрение самого спора — это процессуальные отношения.

Процессуальное правоотношение возникает между данным органом, с одной стороны, и участником спора — с другой. Каждое лицо, участвующее в деле по рассмотрению спора (спорящие стороны или их представители, свидетели, эксперты), находится в процессуальном правоотношении только с органом, рассматривающим данный спор, т. е. это лицо обладает процессуальными правами и несет процессуальные обязанности только по отношению к данному юрисдикционному органу. Для разных органов, которые рассматривают спор, характер процессуального правоотношения зависит от того, каким законом регулируется процесс рассмотрения.

При различных видах разбирательства трудовых споров возникают **три вида процессуальных правоотношений**: трудовые процессуальные, гражданско-процессуальные и административно-процессуальные. Каждый определяется по тому юрисдикционному органу, который рассматривает трудовой спор. И один спор может быть связан с двумя видами процессуальных правоотношений при последовательном его рассмотрении в КТС, когда возникают трудовые процессуальные правоотношения, а при перенесении спора в суд — гражданские процессуальные правоотношения.

**Трудовые процессуальные правоотношения** — это урегулированные нормами трудового права отношения по рассмотрению трудовых споров в КТС, примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже, т. е. это юридическая связь юрисдикционного органа со спорящими сторонами и другими участниками спора, урегулированная нормами трудового права.

**Содержанием процессуальных правоотношений** является юридическая связь данного юрисдикционного органа с участниками спора, в которой субъекты правоотношения обладают определенными взаимными процессуальными правами и обязанностями. В реализации этих прав и обязанностей проходит и весь процесс рассмотрения трудового спора, когда юрисдикционный орган применяет при решении спора по существу нормы материального трудового права, осуществляя свои властные полномочия по вынесению решения по спору; после этого данные процессуальные правоотношения прекращаются. Но затем могут возникнуть другие правоотношения тоже процессуального характера — по принудительному исполнительному производству решений по индивидуальному спору, если они не выполнены добровольно. По своему характеру все они являются охранительными правоотношениями, а не регулятивными.

Но спор в этих всех процессуальных отношениях разрешается на основе норм материального трудового права.

Все виды разбирательства трудовых споров — это процесс, т. е. особая форма применения норм трудового права уполномоченным на то юрисдикционным органом при рассмотрении им трудовых споров, когда он может к обязанному спорящему субъекту, виновному в нарушении законодательства, применить и принудительную силу государства для выполнения этой обязанности. Таким образом, юрисдикционный орган в процессе рассмотрения спора, имея юридическую связь с его участниками через процессуальные правоотношения, устанавливает трудовое правонарушение и выносит по уполномочию государства властные акты (решения, постановления, соглашения) индивидуального или коллективного значения. Каждый из трех видов процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров (трудовое, гражданское и административное) определяется по тому юрисдикционному органу, который рассматривает спор.

Таким образом, вид процессуальных правоотношений зависит от органа, рассматривающего трудовой спор, а не от спора.

### **§ 3. Принципы рассмотрения трудовых споров**

**Принципы рассмотрения трудовых споров.** В отличие от основных принципов трудового права, отражающих в кратком виде содержание норм всего трудового законодательства, принципы рассмотрения трудовых споров — это характерные черты конкретного института трудового права. В кратком виде они определяют сам порядок рассмотрения трудовых споров, его организационное построение и действия в нем субъектов процессуальных правоотношений.

Принципы порядка рассмотрения трудовых споров — **основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты этого порядка и направленность развития системы его норм.** В нашей стране порядок рассмотрения трудовых споров демократичен, прост, гласен, удобен и доступен для каждого работника. Он позволяет полно, быстро, бесплатно разрешить до конца любой возникший трудовой спор и восстановить нарушенные трудовые права, законные интересы трудящихся.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются: 1) демократизм порядка, т. е. участие широких масс трудящихся в разрешении споров; 2) простота порядка, т. е. его бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы с трудовым спором; 3) законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств по спорам; 4) быстрота разрешения спора; 5) обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору, восстановления нарушенных трудовых прав. Рассмотрим подробнее каждый из этих принципов.

**Демократизм, участие трудящихся через профсоюзы, трудовые коллективы в разрешении споров.** В КТС участвуют от сотрудников избранные члены трудового коллектива. Коллективные трудовые споры рассматриваются в примирительной комиссии с участием представителей трудового коллектива или профсоюза. Состав трудового арбитража комплектуется по соглашению представителей трудового коллектива или профсоюза с работодателем, администрацией. Представители профсоюзов могут выступать в суде в защиту интересов трудящихся (ст. 42, 44 ГПК РФ), а также в вышестоящем органе.

**Бесплатность, доступность и удобство обращения трудящихся в юрисдикционный орган с трудовым спором.** Работники для разрешения трудовых споров не теряют много времени и не несут никаких материальных затрат. Все юрисдикционные органы близки к трудящимся. Спор может быть решен в КТС в той же организации, где работает работник, и в нерабочее для него время. Примирительные комиссии находятся непосредственно на производстве и состоят из работников данного производства. Суд, рассматривающий трудовой спор, находится в том же районе, где занят работник. Коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией и трудовым арбитражем также на производстве данного трудового коллектива и всегда бесплатно.

При предъявлении иска по трудовому спору истцы — рабочие и служащие во всех юрисдикционных органах освобождены от государственной пошлины и других расходов по ведению дела. Каждый трудящийся и представитель профсоюзного органа, трудового коллектива может получить по возникшему трудовому

спору бесплатную юридическую помощь в юридических консультациях профсоюзных органов (вышестоящих). Все это создает удобство и доступность защиты трудовых прав.

**Законность, гласность, объективность и полнота исследования** доказательств по трудовому спору, а следовательно, законность его разрешения. Заседания КТС и суда по трудовым спорам проводятся открыто, публично.

Органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнительные доказательства, вызывать свидетелей, приглашать экспертов.

**Быстрота разрешения трудовых споров** обеспечивается более краткими процессуальными и исковыми сроками.

**Процессуальный срок** — это установленный законом отрезок времени для процессуальных действий по начатому процессу:

сроки рассмотрения в КТС — не более 10 дней, в суде — до 10 дней (и 7 дней дается для подготовки дела к рассмотрению), в вышестоящих органах — не более месяца со дня принятия заявления, в примирительной комиссии и в трудовом арбитраже — до 5 рабочих дней со дня их создания, а с участием посредника — до 7 рабочих дней с момента его приглашения (назначения);

сроки выдачи решений, выписок из них, а также подачи замечаний на протокол заседания везде трехдневные со дня вынесения решения по трудовому спору;

сроки обжалования решений по трудовому спору КТС в суд, а суда в вышестоящий суд — 10 дней со дня получения копии решения.

Некоторые сроки может устанавливать и изменять сам орган, рассматривающий спор, например срок исправления искового заявления или представления дополнительных доказательств по делу. Установленные же законом процессуальные сроки он менять не может, но вправе восстановить или продлить пропущенный по уважительной причине срок по ходатайству спорящей стороны, например восстановить срок обжалования.

**Исковой, или давностный, срок** — это установленный законом отрезок времени для обращения в юрисдикционный орган за защитой нарушенного трудового права или законного интереса. Поскольку пропуск срока давности для обращения влечет за собой потерю права на защиту в данном органе, исковые сроки рассматриваются как материальные сроки по осуществлению защиты материального права. Сроки давности — одна из предпосылок реализации права на защиту законных требований. Последствием истечения давностного срока по трудовому спору является утрата права на иск, а если иск уже предъявлен, то может быть вынесено решение об отказе в иске из-за пропуска срока исковой давности. Течение срока исковой давности начинается

со дня, когда заинтересованное лицо узнало о нарушении его права или должно было узнать об этом.

**Иск по трудовому спору** — это обращение в соответствующий орган (КТС, суд) за защитой нарушенного и оспариваемого права или охраняемого трудовым законодательством интереса субъекта трудового права. Все споры о применении установленных условий труда являются исковыми. Споры об установлении новых условий труда по своему характеру являются неисковыми, так как здесь имеет место требование не о восстановлении нарушенного права (как в исковых спорах), а об установлении нового права, новых условий труда и права на них. Ранее законом не устанавливалось для них давностных и процессуальных сроков. Трудовой кодекс их никак не выделил. Следовательно, они теперь рассматриваются и в КТС. Поэтому и для них теперь предусмотрен тот же процессуальный срок.

**Исковые сроки по трудовым спорам следующие:**

для обращения работника с заявлением в КТС — три месяца; при пропуске его по уважительным причинам КТС на своем заседании может восстановить этот срок, а при пропуске без уважительных причин — отказать в иске за пропуском давностного срока;

для обращения работника с иском непосредственно в суд — три месяца, а по делам об увольнении — месяц со дня вручения приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

для обращения работника в вышестоящий орган со спором — три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а об увольнении — месяц;

для обращения администрации в суд с иском к работнику о возмещении ущерба, причиненного предприятию, — годичный исковый срок со дня обнаружения ущерба.

Исковых сроков по делам о возмещении работнику вреда на производстве не установлено. Их нет и по исковым спорам.

Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава-исполнителя по соответствующим исполнительным документам.

#### **§ 4. Подведомственность индивидуальных трудовых споров**

Подведомственность трудовых споров и компетенция органа, рассматривающего споры, — тесно связанные понятия, но неидентичные и неравнозначные.

**Компетенция органа**, рассматривающего трудовой спор, — это правовая сфера деятельности, определяемая различными его функциями в области трудовых споров (правомочие по приня-

тию спора к рассмотрению, правомочие рассматривать споры с соблюдением определенного процессуального порядка и выносить решение по спорам и т. д.).

Подведомственность споров затрагивает лишь правомочие принять к рассмотрению именно подведомственный данному органу спор. Она определяется законом. Но закон не установил научно обоснованные критерии подведомственности трудовых споров определенному органу.

**Подведомственность** трудовых споров — это определение по свойствам и содержанию трудового спора, в каком первоначально органе он должен решаться. Поэтому, определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо выяснить, какого вида спор — индивидуальный или коллективный. Если спор индивидуальный, то надо установить правоотношение, из которого он вытекает. Все споры из правоотношений, непосредственно связанных с трудовым правоотношением, КТС не подведомственны. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет большое практическое значение, поскольку решение спора неправомочным на то органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Все трудовые споры по их подведомственности тому или иному органу можно разделить на следующие пять групп:

- рассматриваемые в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;

- рассматриваемые непосредственно в суде;

- рассматриваемые в вышестоящем органе в случаях, установленных Федеральным законом для отдельных категорий работников (ст. 383 ТК);

- альтернативная подведомственность по выбору истца в вышестоящем органе или в суде (например, все трудовые споры государственных служащих или споры с государственными инспекторами труда);

- коллективные трудовые споры с единой подведомственностью, рассматриваемые примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем.

В общем порядке КТС рассматривает только споры из трудовых правоотношений, и то не все. Иной порядок установлен законом для двух категорий споров: рассматриваемых или непосредственно в суде (без рассмотрения в КТС), или только в вышестоящем органе.

**Непосредственно в суде без обращения в КТС** (без досудебного разбирательства) рассматриваются следующие трудовые споры (ст. 391 ТК):

по заявлению работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с нарушением его права трудиться либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения незаконно нижеоплачиваемой работы;

спору работников тех организаций, где КТС не создается (например, споры лиц, заключивших трудовые договоры с воинскими организациями; споры домашних работниц; работников, занятых у работодателя — физического лица; споры работников религиозных организаций), а также иски работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного организации; споры о необоснованном отказе в приеме на работу: лица, приглашенного на работу в порядке перевода с другого предприятия, учреждения, организации; молодого специалиста, направленного по окончании учебы в установленном договором порядке; другого лица, с которым работодатель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор (направленного по квоте); беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, одинокой матери (отца), имеющей детей до 14 лет (ребенка-инвалида — до 18 лет) по мотивам, связанным с этими обстоятельствами; лица, считающего, что он подвергся дискриминации в труде;

спору о возмещении ущерба, причиненного работником организации, — по иску работодателя. Если же администрация удержала из заработной платы работника суммы в возмещение ущерба, а работник считает это незаконным, то спор будет уже о незаконном удержании и подведомствен КТС;

спору о коллективной материальной ответственности, о возмещении работодателем морального вреда, нанесенного работнику в связи с его трудовым увечьем или иным повреждением здоровья на работе, когда работник не согласен с решением об этом работодателя или не получил в установленный 10-дневный срок ответа работодателя на свое заявление. Исковая давность по этим спорам о моральном вреде не установлена.

Вышестоящие органы (вышестоящая администрация) обязаны рассматривать любые поступившие от работников жалобы на действия нижестоящих органов, в том числе и по трудовым спорам, подведомственным КТС и суду. Однако федеральными законами установлено, что вышестоящий орган рассматривает трудовые споры, если к нему обратился со спором государственный служащий, а также споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой рабо-

ты и наложения дисциплинарного взыскания. Все трудовые споры государственных служащих рассматривает вышестоящая администрация или суд по выбору работника.

Споры судей согласно Закону РФ от 26 июня 1992 г. «О статусе судей в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 21 июня 1995 г.<sup>1</sup> рассматривают вышестоящие квалификационные коллегии судей, а о прекращении полномочий судьи — Верховный Суд РФ. Споры прокуроров, их заместителей и помощников, а также следователей прокуратуры по этим трем вопросам решает согласно Закону РФ от 17 января 1992 г. «О прокуратуре Российской Федерации» Генеральный прокурор или прокурор, вышестоящий над тем, кто их увольнял, переводил или налагал взыскание. После рассмотрения их споров вышестоящими органами все эти категории работников не лишены права обратиться к судебной защите.

Поскольку Трудовой кодекс не выделил подведомственность неисковых индивидуальных споров (как было по ст. 219 КЗоТ), то теперь установлена **единая подведомственность индивидуальных исковых и неисковых споров**.

Действия государственных инспекций (санитарной и др.) обжалуются в их вышестоящий орган или суд, а о наложении штрафа — в суд по месту жительства.

## **§ 5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров**

Порядок рассмотрения трудового спора — это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбирательства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правосоставляющие действия, но в различном порядке. Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рассматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перенести его на решение суда. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд. Такой общий порядок установлен ст. 390 ТК, а для суда — еще и ГПК РФ.

**Комиссия по трудовым спорам** — это орган трудового коллектива. Она образуется во всех организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей этих сторон. Как указывалось ранее, представители работников избираются общим собранием (конференцией)

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 30. Ст. 1792; СЗ РФ. 1995. № 26. Ст. 2399.



работников тайным или открытым голосованием (по усмотрению собрания или конференции), а представители работодателя назначаются приказом работодателя. По решению общего собрания работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации. В КТС структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием его представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Если исковой трехмесячный срок пропущен по уважительной причине, КТС может его восстановить. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале поступления заявлений, в котором отмечаются дата приема и рассмотрения спора, его содержание и решение. Для организационно-технического обслуживания КТС (делопроизводство, хранение дела, выдача выписок из протоколов заседаний) приказом работодателя назначается специальный постоянный работник, который ведет журнал регистрации.

**Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС** исключительно демократичен. Спор рассматривается в удобное нерабочее время и обязательно в присутствии работника-заявителя. Заочное рассмотрение спора допускается только по письменному заявлению работника. Если работник вторично без уважительных причин не явится на заседание КТС, последняя может вынести решение о снятии заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Дело должно быть подготовлено к заседанию председателем или по его поручению членом КТС: вызваны необходимые свидетели по делу и проведена, если надо, соответствующими лицами техническая и бухгалтерская проверка, а также затребованы от администрации соответствующие документы, расчеты. Администрация обязана их представить по требованию КТС.

Порядок проведения заседания КТС законом не определен. Поэтому заявитель и работодатель имеют право в начале заседания КТС сделать мотивированный отвод любому члену комиссии. Вопрос об отводе решается большинством присутствующих членов КТС. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от каждой стороны членов комиссии, притом в равном количестве представителей работников и работодателя. Заседание комиссии проводится открыто, на нем могут присутствовать желающие, и любой может быть выслушан по обстоятельствам данного спора.

Решение КТС принимает тайным голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК).

В решении комиссии указываются: полное наименование организации, фамилия, имя и отчество, профессия, специальность, должность заявителя, даты обращения в КТС и рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих на заседании членов комиссии, представителей работодателя и профсоюзного органа (цехкома), результаты голосования и мотивированное со ссылкой на норму права решение. КТС может в решении указать на немедленное его исполнение или на исполнение в определенный срок. Решение КТС, как правило, имеет мотивировочную и резолютивную части. Резолютивная часть решения должна быть записана в категорической, повелительной форме, например: «Предложить работодателю оплатить такую-то сумму». Решения КТС в последующем в утверждении не нуждаются и исполняются немедленно. Комиссия не имеет права их пересматривать, но может вынести дополнительное решение, если, например, в нем не была точно определена взыскиваемая сумма. Протокол заседания КТС должен быть подписан председателем или его заместителем и заверен печатью КТС. На его основании работник, на которого работодатель возложил техническое обслуживание КТС, в трехдневный срок со дня принятия решения должен вручить надлежаще заверенные копии решения КТС заинтересованному работнику и работодателю.

Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения. Пропуск этого срока не является основанием к отказу в приеме заявления судом. Суд на заседании может его восстановить, если срок пропущен по уважительной причине, и рассмотреть спор по существу.

**Порядок рассмотрения трудовых споров в суде** определен ГПК РФ и ст. 391–397 ТК. Одной из важнейших гарантий охраны трудовых прав граждан России является их право на судебную защиту (ст. 37 и 46 Конституции РФ). Суды не только восстанавливают нарушенные трудовые права, но выявляют причины и условия данных нарушений, проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению. Суд может выносить представления в государственные органы, общественные организации и должностным лицам об устранении нарушений закона, причин и условий, способствующих трудовым правонарушениям.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется как нормами трудового права, так и нормами гражданского процессуального права и соответствующими руководящими постановлениями Пленума Верховного Суда по трудовым делам, например постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря

1992 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» с последующими изменениями и дополнениями<sup>1</sup>.

Компетенция, правомочие суда в области трудовых споров определяется не только кругом споров, подведомственных суду, но и тем, что при рассмотрении спора суд может по своей инициативе привлечь на сторону ответчика третье лицо, виновное в грубом нарушении трудового законодательства. Если при рассмотрении дела суд установит неправильные действия должностных лиц, свидетельствующие о грубом нарушении ими трудового законодательства, он должен согласно ст. 226 ГПК вынести частное определение для привлечения виновных руководителей к дисциплинарной, а в надлежащих случаях — и к уголовной ответственности. Эти частные определения направляются в соответствующий орган, который в месячный срок должен сообщить суду о принятых мерах.

При принятии заявления по трудовому спору судья единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления к рассмотрению в соответствии со ст. 133–134 ГПК.

**Законом установлены следующие давностные сроки для обращения с трудовым спором в суд:**

по спорам об увольнении — месячный срок, исчисляемый со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки с записью об основаниях прекращения трудового договора либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки;

по иным трудовым спорам — трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права;

по иску работодателя к работнику о возмещении материального ущерба, причиненного им организации, — один год со дня обнаружения ущерба;

по спорам, которые рассматривались в КТС, — 10-дневный срок, исчисляемый со дня вручения копии решения комиссии. Этот срок является процессуальным, а не давностным. Его истечение влечет не отказ в иске (если он пропущен по неуважительным причинам), как это имеет место при пропуске искового срока, а приведение в исполнение решения КТС в принудительном порядке, если оно не исполняется добровольно. 10-дневный срок является процессуальным и потому, что он определяет движение процесса по трудовому спору, а не само право на иск, как это бывает с давностным сроком.

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ, 1993, № 3; 1997, № 1; 1998, № 3.

В ближайшее время оно будет пересмотрено в соответствии с Трудовым кодексом 2001 г.

Отказ судьи в принятии заявления по мотивам истечения срока исковой давности является незаконным. Вопрос о пропуске давностного срока должен решаться в судебном заседании при рассмотрении спора. Закон не определяет, какие причины считаются уважительными для восстановления давностного срока. Это решает сам суд.

В случае признания уважительными причин пропуска срока исковой давности нарушенное право подлежит защите.

Право возбуждения дела в суде имеют не только заинтересованный работник, работодатель, но и прокурор (ст. 45 ГПК), а также профсоюз.

Истцы — работники и выступающие от их имени профсоюзные органы — по всем трудовым делам освобождаются от уплаты государственной пошлины и других судебных расходов (ст. 89 ГПК, ст. 393 ТК). Если иск работника удовлетворяется, то судебные расходы, в том числе государственная пошлина, взыскиваются с ответчика. При отказе работнику в иске судебные расходы ни с одной стороны не взыскиваются.

В случаях, когда истцом является организация, с нее взыскиваются судебные издержки (по спору о материальной ответственности работника).

Заявление, поданное в суд о рассмотрении трудового спора, не является жалобой, приносимой в вышестоящую инстанцию (отменяющую решения нижестоящей). Поэтому суд не может отменить, изменить или оставить в силе решение КТС; он решает спор по существу.

Иски о восстановлении на работе в суде первой инстанции рассматриваются судьями единолично, а в кассационной и надзорной инстанциях — в составе председательствующего и двух судей (ст. 14 ГПК).

Остальные трудовые споры решает единолично судья. С согласия участников спора суд может единолично решать и дела о восстановлении на работе.

Суд решает трудовой спор в соответствии с обстоятельствами дела и законодательством. В решении он указывает, какие требования, на каком основании, в каком размере и в отношении какого ответчика подлежат удовлетворению или в каких отказано.

Только истец может изменить свои исковые требования в суде, увеличить или уменьшить их, изменить предмет и основания иска, отказаться от последнего. Если меняются и предмет, и основания иска одновременно, то это ведет к заявлению совершенно нового иска.

Разрешение спора в суде может окончиться и мировым соглашением (ст. 39 ГПК). О принятии отказа истца от иска по трудовому делу или об утверждении мирового соглашения спорящих сторон трудового правоотношения суд выносит определе-

ние, которым одновременно прекращает производство по делу (ст. 173 ГПК). Условия мирового соглашения не должны нарушать законодательство, трудовые права работников и интересы организации. В частности, суд не должен утверждать мировое соглашение по делу о восстановлении на работе, влекущее в обход закона освобождение виновного должностного лица от материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, в связи с оплатой вынужденного прогула. Определение об утверждении мирового соглашения или об отказе в этом выносится судом в совещательной комнате после обсуждения вопроса о законности соглашения.

Суд, рассматривая трудовой спор, решает его на основании всех имеющихся материалов. При этом он не связан предшествующим решением комиссии по трудовым спорам, хотя исследует его для установления истины по делу. Суд может выйти за пределы заявленных истцом требований (ст. 196 ГПК), если это вытекает из оснований того же иска. Например, суд может взыскать оплату за вынужденный прогул при восстановлении незаконно уволенного, хотя в исковом заявлении истец об этом и не просил.

Все трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахождения ответчика.

Обжаловать решение суда в вышестоящий суд может любая сторона в 10-дневный срок (ст. 338 ГПК). В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. Пропустившие этот срок лишаются права на подачу жалобы. Но при уважительной причине пропуска срока суд может восстановить его. Вышестоящий суд в кассационном порядке имеет право оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или в части. Отменяя решение суда, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или в том же составе, или сам вынести новое решение по существу спора (ст. 361 ГПК), или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения. Если решение суда отменяется по кассационной жалобе, то вопрос об обратном взыскании выплаченных сумм в порядке поворота исполнения разрешается судом во всех случаях. Это обратное взыскание производится лишь по решению суда.

Вступившие в законную силу решения, определения и постановления судов могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам. Если решение суда отменяется в порядке надзора, то с трудящегося, получившего по этому решению определенные суммы, эти суммы обратно не взыскиваются, за исключением случаев, когда решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом. Закон РФ от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» предусмотрел, что гражданин может обжаловать в суд любые

коллегиальные и единоличные решения органов и должностных лиц, нарушающих его права и свободы (следовательно, и в сфере труда) или создающих препятствия для их осуществления, а также если на него незаконно возложена какая-либо обязанность или он незаконно привлечен к какой-либо ответственности. Это обжалование может быть либо непосредственно в суд в трехмесячный срок, либо в месячный срок после получения гражданином письменного уведомления об отказе вышестоящим органом (должностным лицом) в удовлетворении его жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи им жалобы, если не получен ответ на нее. Такая жалоба в суд возможна и в случаях, когда предусмотрен иной порядок судебного обжалования.

**Рассмотрение трудовых споров в вышестоящих органах** надо отличать от рассмотрения вышестоящим органом или работодателем любой жалобы на действия нижестоящих хозяйственных руководителей, которую они рассматривают в установленном административным правом порядке. Закон не запрещает работнику или трудовым коллективам обращаться с жалобой на действия должностных лиц, в том числе и по вопросам, которые они могут оспаривать как трудовые споры в юрисдикционных органах. Такая жалоба должна быть рассмотрена в 20-дневный срок.

Исковые сроки для обращения этих работников со спором в вышестоящий орган те же самые — месячный по спору об увольнении и трехмесячный по спорам о переводах и дисциплинарных взысканиях. Вышестоящий орган обязан рассмотреть спор в месячный срок со дня поступления заявления.

Спор решается в присутствии работника, если он не просит рассмотреть его заявление заочно или не явился без уважительной причины по вторичному вызову. Вышестоящими органами также рассматриваются споры судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам увольнения, перевода и наложения дисциплинарных взысканий. Как указывалось, все трудовые споры государственных служащих может рассматривать вышестоящий орган (или суд). Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить на него представителя органа власти и управления, профсоюза и других общественных организаций, принявших оспариваемое решение.

Решение вышестоящего органа по спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано. В случае незаконного увольнения, перевода или наложения дисциплинарного взыскания вышестоящий орган принимает решение об отмене соответствующего приказа, распоряжения, постановления. Он не может применить к работнику более строгую меру, но вправе заменить примененную меру дисциплинарного взыскания на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств проступка, предшествующей работы и поведения работника.

Вышестоящий орган при восстановлении работника на прежней работе принимает решение и об оплате за время вынужденного прогула при незаконном увольнении за все его время.

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после его принятия должны быть направлены или вручены заинтересованному работнику и органу, действия которого были оспорены.

Споры судей, прокуроров и следователей по вопросам дисциплинарных взысканий, перевода и увольнений регламентируются специальным законодательством о судьях, прокурорах и следователях. Так, Федеральный закон от 14 марта 2002 г. «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации»<sup>1</sup> подробно регулировал решение этих вопросов коллегиями в отношении судей. Законодатель предусмотрел порядок проведения аттестации судей, присвоения им квалификационных классов, снижения или лишения их.

## **§ 6. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам**

Заключительным актом погашения возникших трудовых споров является фактическое исполнение решений органов, рассматривавших эти споры.

Решение считается исполненным тогда, когда реально выполнены его предписания: выплачена истцу вся присужденная сумма, истец восстановлен на работе, изменена формулировка причин увольнения и т. д. Решения по трудовым спорам, как правило, исполняются добровольно. В противном случае законом установлен принудительный порядок их исполнения. Во всех случаях исполнительное производство в принудительном порядке начинается, как правило, по просьбе истца — заинтересованного работника. Но оно может быть возбуждено и по инициативе прокурора или профсоюзного органа.

Исполнение решений суда по трудовым спорам регулируется Федеральным законом «Об исполнительном производстве» от 21 июля 1997 г. в ред. Федерального закона от 10 января 2003 г.<sup>2</sup>, а решений КТС — ст. 389 ТК.

**Решение КТС** вступает в законную силу немедленно, ни в каком утверждении не нуждается. Вступление решения в силу немедленно надо отличать от немедленного исполнения решения. Так, ст. 396 ТК предусматривает немедленное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника и об оплате вынужденного прогула. Остальные решения КТС по трудовым спорам подлежат исполнению в трехдневный срок по истечении 10 дней для их обжалования.

<sup>1</sup> СЗ РФ. 2002. № 11. Ст. 1022.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1997. № 30. Ст. 3591; 2003. № 2. Ст. 160.

Если работодатель в указанный 13-дневный срок не исполняет добровольно решение органа по трудовому спору, оно приводится в исполнение в принудительном порядке. Для этого КТС на исполнение ее решения выдает работнику специальное удостоверение, являющееся исполнительным документом (если другая спорящая сторона не обжаловала это решение в установленный срок), заверенное подписью председателя КТС (или его заместителя) и печатью КТС. В нем указываются: наименование органа, принявшего решение; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя и отчество работника; решение по существу спора. С полученным удостоверением работник может в течение трех месяцев обратиться в суд к судебному приставу и тот приведет его в исполнение в том же порядке, что и судебное решение. При пропуске указанного срока по уважительной причине КТС, выдавшая удостоверение, может его восстановить.

**Решение суда** приводится в исполнение по вступлении его в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения (ст. 211 ГПК). Если на второй день после решения суда о восстановлении работника на работе работодатель не допустит его к прежней работе, то он должен будет оплатить ему по специальному определению суда заработную плату за все время вынужденного прогула, связанного с неисполнением решения суда. О невыполнении решения суда судебный пристав докладывает суду. В этом случае суд в судебном заседании с вызовом сторон и виновного в невыполнении решения суда должностного лица выносит определение о выплате заработной платы восстановленному судом работнику (или разницы неправильно переведенному) за все время задержки исполнения решения суда со дня вынесения решения по день фактического его исполнения.

Поворот исполнения решения суда о присуждении оплаты возможен только по специальному решению суда. В случае отмены в кассационном порядке решения, по которому уже выплачены присужденные суммы, и вынесения решения об отказе полностью или в части иска или вынесения определения о прекращении производства по делу выплаченные по отмененному решению суммы взыскиваются обратно в пользу ответчика по судебному решению (ст. 443 и 444 ГПК). Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению суда (или КТС), при отмене решения в порядке надзора допускается лишь в случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах. За невыполнение решений по трудовым спорам и особенно решений о восстановлении на работе неправильно уволенных закон устанавливает дисциплинарную, материальную и даже уголовную ответственность должностных лиц.



Если суд обнаружит злостное невыполнение судебного решения о восстановлении работника на работе, он может вынести определение о привлечении нарушителя к уголовной ответственности или, не возбуждая уголовного дела, вынести частное определение в адрес виновного должностного лица, поставив вопрос о его дисциплинарной ответственности. Контроль за правильным и своевременным исполнением решений суда осуществляется в соответствии с законодательством об исполнительном производстве. При задержке исполнения такого решения вышестоящего органа о восстановлении на работе за все время задержки работнику выплачивается средний заработок или его разница. Решение о такой выплате за время задержки принимает тот же орган, который вынес решение о восстановлении на работе.

## **§ 7. Общая характеристика законодательства о коллективных трудовых спорах**

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения за улучшение условий труда и быта трудящихся. Однако законодательство развитых стран вплоть до 50-х годов XX в. не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров. В настоящее время в Англии и США имеется главным образом коллективно-договорное их регулирование.

**Международно-правовые акты по трудовому праву**, предусматривающие определенный порядок разрешения споров при коллективных переговорах, появились лишь после Второй мировой войны. Так, в 1949 году МОТ приняла Конвенцию № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, которая предусматривает свободу и право ведения коллективных переговоров, а в 1951 году — специальный акт по разрешению коллективных трудовых споров: Рекомендацию № 92 о добровольном примирении и арбитраже. Конвенция МОТ № 154 и ее Рекомендация № 163 1981 года о коллективных переговорах предусмотрели порядок разрешения разногласий (споров) при ведении коллективных переговоров. Эти международно-правовые акты по коллективным трудовым спорам являются основой для разработки и принятия национального законодательства<sup>1</sup>.

Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров во многих развитых странах находит ныне все большее развитие и в законодательстве.

Советское трудовое законодательство до 1990 года не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров, поскольку собственность на средства производства принадлежала государству и

---

<sup>1</sup> См.: *Люттов Н. Л.* Акты МОТ, связанные с разрешением коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2002. № 3 и 4.

коллективные трудовые споры возникали очень редко. Впервые порядок разрешения коллективных трудовых споров был предусмотрен Законом СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», установившим двухступенчатый порядок разрешения коллективных трудовых споров: сначала в примирительной комиссии, а при неурегулировании этого спора — в трудовом арбитраже, образуемых самими спорящими сторонами, но разным порядком. Данный Закон действовал в Российской Федерации в ред. от 20 мая 1991 г.<sup>1</sup> вплоть до принятия Федерального закона от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»<sup>2</sup>. Статья 37 Конституции РФ (п. 4) закрепила право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Порядок разрешения коллективных трудовых споров может быть оговорен в коллективном договоре и социально-партнерских соглашениях, но с соблюдением норм федерального закона.

Федеральный закон воспринял основные положения союзного закона, но значительно отличается от него. Он имеет пять глав и 26 статей.

Глава 1 закрепляет задачи и сферу действия Закона (ст. 1) и основные понятия (ст. 2) коллективного трудового спора, примирительных процедур, представителей работников и работодателей, момент начала коллективного трудового спора и забастовки.

Глава 2 устанавливает более детально порядок разрешения коллективного трудового спора: как выдвигаются требования работников и участие в их разрешении нового государственного органа — Службы по урегулированию коллективных трудовых споров и разрешению их. В процессе разрешения коллективного трудового спора допускаются и две, и три примирительные процедуры: примирительная комиссия и посредник, или трудовой арбитраж (п. 6 ст. 6), или примирительная комиссия, посредник, а затем трудовой арбитраж (п. 1 ст. 8). Закреплены права и обязанности Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Глава 3 предусматривает осуществление права на забастовку, предупредительные часовые забастовки и порядок их объявления, закрепляет содержание решения об объявлении забастовки, требования к обеспечению минимума необходимых работ (услуг) при проведении любой забастовки, а при его необеспечении забастовка может быть признана незаконной. Более мягко, но более четко определены незаконные забастовки (ст. 17). Нельзя не отметить такую новую гарантию для участников забастовки, как запрещение локаута (ст. 19) — массовых увольнений бастующих,

---

<sup>1</sup> Ведомости СССР. 1991. № 23.

<sup>2</sup> СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

что, например, не запрещает, а, наоборот, позволяет закон Тафта — Хартли 1947 года в США.

Глава 4 установила ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (ст. 20—24), ответственность представителей работодателей за уклонение от участия в примирительных процедурах и за невыполнение соглашения, достигнутого в примирительной процедуре, и ответственность работников за незаконные забастовки.

Глава 5 — заключительные положения.

Как видно из сказанного, в Федеральном законе основное внимание уделяется регламентации порядка разрешения коллективного трудового спора и мирным его процедурам, которые названы примирительными и дается их понятие (п. 2 ст. 2).

**Примирительные процедуры** — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника и в трудовом арбитраже.

Федеральный закон установил правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора. Нормы этого Закона распространяются на всех работников, работодателей, на объединения работников и объединения работодателей и их полномочные органы. Политические и экологические забастовки не относятся к трудовым спорам, поэтому данный Закон на них не распространяется.

Федеральный закон предусмотрел права и обязанности государственной службы по урегулированию коллективных трудовых споров, впервые урегулировал и порядок разрешения разногласий самими сторонами до возникновения спора, решаемого примирительной комиссией, позволяя исключить стихийность и предупредить коллективные трудовые споры. Закон не приглашает к забастовке, а вводит ее в правовые рамки, предусмотрев процедуру ее объявления, гарантии для участников и правовые последствия незаконной забастовки. Основные положения Закона закреплены в Трудовом кодексе в гл. 61 (ст. 398—418) с некоторыми дополнениями и изменениями. Таким образом, Кодекс регулирует рассмотрение не только индивидуальных, но и коллективных трудовых споров (гл. 60 и 61).

## **§ 8. Понятие и виды коллективных трудовых споров**

В Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» дано следующее определение: «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам

социально-трудовых отношений» (п. 1 ст. 2). Статья 398 ТК, закрепляя это понятие, дополнила его словами «а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях». Таким образом, отказ работодателя учесть мнение профсоюзного органа является поводом к коллективному трудовому спору. Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение им своего решения в установленный законом срок, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. Сами разногласия по установлению или выполнению коллективных договоров, соглашений о социально-трудовых отношениях — еще не трудовой спор, поскольку эти разногласия могут быть урегулированы самими спорящими сторонами, и тогда трудового спора не возникнет. А вот неурегулированные самими сторонами разногласия уже представляют коллективный трудовой спор работников с работодателем, разрешаемый примирительной процедурой.

**Предметом коллективного трудового спора** являются законные интересы и права объединенных в трудовые коллективы работников.

В коллективном споре выступают представители спорящих сторон, и Закон их определяет. Представители работников — это органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им. Представители работодателей — руководители организаций или другие уполномоченные в соответствии с уставом лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы. Само название «коллективные трудовые споры» указывает на то, что их спорящим субъектом являются трудовой коллектив работников или несколько трудовых коллективов работников.

Представителями работодателей в таких коллективных трудовых спорах на уровне выше организации являются полномочные органы соответствующих объединений работодателей и иные уполномоченные работодателями органы (ст. 2 Федерального закона).

В указанном выше легальном понятии коллективного трудового спора законодатель впервые употребляет термин «социально-трудовые отношения», не разъясняя, какие отношения он охватывает. Думается, что речь идет об отношениях не только трудовых, но и других общественных отношениях, непосредственно тесно связанных с трудовыми, являющихся предметом трудового права и права социального обеспечения. Поскольку термин «со-

циальное» аналогичен термину «общественное», социально-трудовые отношения можно считать синонимом общественно-трудовым отношениям (как главному предмету трудового права). Поэтому мы будем считать впредь, что этот термин охватывает все общественные отношения по труду работников, являющиеся предметом трудового права. Легальное понятие коллективного трудового спора говорит о выполнении лишь коллективных договоров, соглашений, а не о применении трудового законодательства (как было в союзном Законе о коллективных трудовых спорах). Ныне появились многочисленные коллективные трудовые споры о невыплате заработной платы, приводящие к забастовкам, другим коллективным протестам. Следовательно, в понятие «коллективные трудовые споры» правильное будет добавить «и применения трудового законодательства».

Указанное ранее Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002—2004 гг. определило согласованные позиции сторон этого соглашения по основным принципам проведения социально-экономической политики и их совместные действия по его реализации. Уже само название разделов данного правового акта социального партнерства показывает, по каким вопросам при коллективных переговорах о принятии такого соглашения и при его выполнении возможны коллективные трудовые споры. Это надо учитывать, поскольку ранее указанное легальное понятие коллективных трудовых споров ограничивает их вопросами «социально-трудовых отношений». В Генеральном соглашении признается и такой вид коллективного трудового спора, как спор не только по выполнению соглашений, коллективных договоров (как в ст. 398 ТК), но и по применению вообще трудового законодательства по коллективным социально-трудовым правам и интересам. Это также подтверждает необходимость дополнить легальное понятие коллективных споров словами «по применению трудового законодательства».

Виды коллективных трудовых споров различаются по характеру спора и по правоотношениям, из которых вытекает спор.

**По характеру** различают споры работников с работодателями (или их представителями) по поводу:

установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников;

выполнения коллективных договоров, соглашений, трудового законодательства.

**По правоотношениям, из которых возникают коллективные трудовые споры,** различают:

спор из правоотношения трудового коллектива работников организации с работодателем (администрацией);

спор из правоотношения профсоюзного органа организации с работодателем (администрацией);

споры широкой сферы из правоотношений социальных партнеров выше уровня организации. Поскольку согласно ст. 2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в ред. от 24 ноября 1995 г. таких уровней соглашений выше организации может быть четыре, то и коллективных трудовых споров выше уровня организации может быть четыре вида, т. е. возникающих из правоотношений соответствующих социально-партнерских уровней: Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли и территории.

Как видно, все коллективные споры — это споры, касающиеся сферы социально-партнерских отношений на различных их уровнях. И спорящими сторонами в коллективном трудовом споре являются коллективы, объединения работников и работодатели, их объединения в лице соответствующих представителей в зависимости от уровня социально-партнерских правоотношений: на уровне организации, на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном уровнях.

**Профсоюзы вправе** (ст. 14 Федерального закона от 12 января 1996 г. о профсоюзах) участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров. Они имеют право на организацию и проведение в соответствии с Федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Профсоюзы, их представители выступают в коллективных спорах со стороны работников.

Поскольку Федеральный закон о коллективных трудовых спорах предусмотрел, что представителями работников в коллективных трудовых спорах являются органы профсоюзов, их объединений и т. д., уполномоченные на представительство, то каждому виду коллективного трудового спора соответствуют определенные социально-партнерские органы и их представители как стороны данного спора.

## **§ 9. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров**

Этапам и порядку разрешения коллективных трудовых споров предшествует стадия урегулирования разногласий самими сторонами. Ведь трудовые споры — это неурегулированные разногласия, рассматриваемые юрисдикционными органами в установленном Законом порядке. Чтобы было видно, что у работников с работодателем есть определенные разногласия, требующие решения работодателя, работники должны их оформить выдвижением требований.

**Правом выдвижения требований** обладают работники и их представители. Работодатели такого права не имеют. Требования работников организации, представительства утверждаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Одновременно работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих (ст. 399 ТК). Работодатель не вправе препятствовать проведению такого собрания (конференции). Закон не оговаривает, каким должно быть голосование по требованиям: тайное или открытое. Это решает само собрание (конференция). Требования, не относящиеся к трудовым спорам, не должны выдвигаться, поскольку они не подлежат рассмотрению в порядке, указанном Законом для трудовых споров.

Требования оформляются в письменной форме и направляются работодателю, который обязан их принять к рассмотрению и в течение трех рабочих дней сообщить представителю работников о своем решении. При выдвижении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для разрешения данного коллективного разногласия. Требования профсоюзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства (ст. 399 ТК). Кодекс закрепляет это положение, но не указывает, какой орган профсоюзов их выдвигает.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней дать письменный ответ на предъявленные требования работников, а по требованиям профсоюзов — в течение месяца со дня получения требований работодателем (ст. 400 ТК).

Если работодатель удовлетворил все требования работников, то разногласия погашаются и спора не возникает. Если же они полностью или частично отклонены работодателем, то представители работников могут начать примирительные процедуры по разрешению возникшего уже коллективного трудового спора, поскольку моментом начала этого спора являются день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение им в указанный трехдневный (месячный) срок своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

**Порядок разрешения коллективного трудового спора** состоит из последовательных трех или двух этапов примирительных процедур:

- 1) рассмотрение спора примирительной комиссией;
- 2) рассмотрение спора с участием посредника;
- 3) рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Законодатель четко указывает в части третьей ст. 398 ТК (а ранее в Федеральном законе о коллективных трудовых спо-

рах) момент начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя об отклонении полностью или частично требований работников, или несообщение работодателем в соответствии со ст. 400 ТК своего решения, а также дата составления протокола разногласий.

В ст. 401 ТК также предусмотрено, что в порядке рассмотрения коллективного трудового спора возможны лишь три этапа (стадии) его разрешения (в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже).

Обязательным первым этапом является примирительная комиссия, после которой при недостижении согласия стороны переходят к рассмотрению спора с участием посредника, а затем в трудовом арбитраже. Или же после примирительной комиссии стороны могут перенести спор на рассмотрение трудового арбитража. При недостижении согласия, какую примирительную процедуру использовать после рассмотрения спора в примирительной комиссии (посредника или трудовой арбитраж), стороны должны приступить к созданию трудового арбитража, т. е. Федеральный закон ограничивает процедуру двумя этапами (п. 7 ст. 6).

Ни одна из сторон спора не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах. Каждая примирительная процедура проводится в установленные Законом сроки. Но в случае необходимости эти сроки могут быть по соглашению сторон спора продлены. Данные сроки являются процессуальными. Исковых, давностных сроков по коллективным трудовым спорам не установлено. В поддержку своих требований в период разрешения коллективного трудового спора работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредники, трудовой арбитраж и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения коллективного трудового спора.

**Примирительная комиссия** — это совместный орган спорящих сторон, созданный ими на паритетных началах в срок до трех рабочих дней с момента начала спора. Ее создание оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников, выделяющим в комиссию представителей сторон на равноправной основе. Количественный ее состав устанавливают стороны по соглашению. Стороны не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. А если уклоняется одна из сторон (ст. 406 ТК), то коллективный трудовой спор передается на рассмотрение трудового арбитража. Комиссия должна рассмотреть спор в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа о ее создании. В этот срок



она может заседать не один раз. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии (ст. 402 ТК).

Заседания комиссии должны проводиться в полном составе. Из своего состава комиссия выбирает открытым голосованием председателя и секретаря, но они должны быть от разных сторон.

Процедура разрешения коллективного трудового спора в примирительной комиссии Законом не предусмотрена.

В связи с приведением нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом Минтруд России постановлением от 14 августа 2002 г. утвердил Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией<sup>1</sup>. На практике положения об этих комиссиях разрабатывают сами комиссии. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон на основе переговоров. При этом предложения одной стороны должны совпадать с мнением другой. Принятое соглашение оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением комиссии (ст. 402 ТК).

В протоколе комиссии записывается ее решение и указываются присутствующие представители каждой стороны, дата принятия решения и подписи всех представителей сторон. В решении могут быть указаны сроки исполнения каждого требования. Закон не оговорил, все ли предъявляемые работодателю требования указываются в протоколе или только те, по которым стороны в комиссии достигли соглашения. Количество требований может быть уменьшено, но новые требования, которые не утверждались собранием (конференцией) и не предъявлялись до комиссии работодателю для его решения, нельзя выдвигать.

То же касается и спора, рассматриваемого в примирительной комиссии по протоколу разногласий сторон, подписанному ими при коллективных переговорах. Комиссия в этом случае также ограничивается рассмотрением тех разногласий сторон, которые указаны в протоколе разногласий. В решении комиссии указывается, по каким из этих разногласий соглашение достигнуто, а по каким — нет, а также порядок и сроки его исполнения.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры на втором этапе — с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (как они договариваются).

Так, после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника самостоятельно или с помощью Службы по урегулированию коллективных тру-

---

<sup>1</sup> См.: Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8. С. 29–37.

довых споров. Если в этот трехдневный срок они не достигли соглашения о кандидатуре посредника, то приступают к созданию трудового арбитража (ст. 403 ТК).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторонами спора с участием посредника.

**Служба по урегулированию коллективных трудовых споров** — это система государственных и региональных органов в составе Минтруда России и Минтруда субъектов Федерации. Положение о службе утверждено постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. с изменениями от 21 марта 1998 г.<sup>1</sup> Служба осуществляет уведомительную (сторонами) регистрацию коллективных трудовых споров, проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон спора, формирует список посредников и трудовых арбитров и проводит их подготовку, выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению, оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения спора и организует финансирование примирительных процедур — оплату посредников и трудовых арбитров. Работники Службы посещают организации, филиалы, представительства в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих их. Служба имеет свои органы на местах.

**Посредник** — это третий нейтральный орган по отношению к спорящим сторонам, призванный помочь сторонам достигнуть соглашения по спору. Посредник имеет право запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по коллективному трудовому спору, который должен быть рассмотрен с участием посредника в срок до семи рабочих дней с момента его приглашения (назначения) (ст. 403 ТК).

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника может окончиться одним из двух вариантов: либо принятием сторонами спора согласованного решения, обязательного для исполнения, либо составлением протокола разногласий. Если составлен протокол разногласий, то стороны обращаются к третьему этапу — в трудовой арбитраж.

В настоящее время постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника<sup>2</sup>.

**Трудовой арбитраж** — временно действующий орган для разрешения коллективного трудового спора, не получившего

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 17; 1998. № 14. Ст. 1579.

<sup>2</sup> См.: Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8. С. 37—45.

своего разрешения в примирительной комиссии или с участием посредника. Трудовой арбитраж создается сторонами спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником в составе трех трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами спора. В состав трудового арбитража не должны включаться представители сторон спора. Соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы оформляются создание трудового арбитража, его персональный состав, регламент и полномочия.

Трудовой арбитраж создается в случае, если стороны коллективного трудового спора заключили в письменной форме соглашение об обязательном выполнении его решения (ст. 404 ТК). Это новое положение Кодекса предоставляет право работникам начать забастовку, если стороны после решения спора примирительной комиссией не достигли соглашения по созданию посредника и трудового арбитража, т. е. упрощает для работников начало забастовки.

Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 406 ТК).

Трудовой арбитраж рассматривает спор с участием представителей его сторон в срок до пяти рабочих дней со дня создания трудового арбитража и может заседать не один раз. Он рассматривает обращение сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора, в случае необходимости информирует органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях спора. По окончании рассмотрения спора трудовой арбитраж принимает решение по существу спора большинством голосов арбитров.

Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, рассмотрения спора в нем, а также от выполнения его решений, то Закон предоставил право работникам в этих случаях приступить к забастовке.

Соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляют стороны спора (ст. 408 ТК).

В связи с приведением нормативных правовых актов в соответствие с Трудовым кодексом Минтруд России постановлением от 14 августа 2002 г. утвердил Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8. С. 45–51.

Статья 405 ТК предусмотрела определенные **гарантии работникам, участвующим в примирительных процедурах** разрешения коллективного трудового спора. Члены примирительной комиссии (посредники почему-то исключены без всякой оговорки, что вызывает на практике трудности), трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. Представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа. Эта дополнительная специальная гарантия действует лишь на период разрешения коллективного спора, в котором они представляют сторону.

## **§ 10. Право на забастовку и его реализация**

**Забастовка — это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.** В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора забастовка — ультимативное действие работников, давление на работодателя, чтобы путем прекращения работы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах. Она — крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора.

Забастовки имели большое значение для появления трудового законодательства во всех странах, в том числе и в царской России. Ни один закон о труде ни в царской России, ни в зарубежных странах в конце XIX — начале XX в. не издавался без стачечной борьбы трудящихся. И в настоящее время рабочий класс развитых стран путем стачечной борьбы, забастовок в различных формах (замедленный темп работы, предупредительные — кратковременные, 24- или 28-часовые, ступенчатые — прекращение работы на несколько часов в день или неделю, перемежающие — по очереди останавливается работа каждого цеха, до объявленного полного прекращения работы и др.) не только вынуждает собственников и правительства идти на социальные реформы, улучшающие определенным образом условия труда, но и борется против антирабочих законов, ущемляющих, отнимающих завоеванные уступки. Право на забастовку закреплялось в законодательстве также под напором рабочего движения.

Советский Союз в 1974 году ратифицировал Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах ООН

1966 года, согласно которому принявшие его государства обязываются обеспечить право на забастовку в соответствии с регламентирующим ее законодательством страны. Но закон, регламентирующий забастовки, был принят у нас лишь через 15 лет после ратификации указанного пакта, поскольку до 1989 года в стране забастовок не было.

**Право на забастовку** является правом трудового коллектива или нескольких трудовых коллективов, поскольку сама забастовка — это коллективные действия, форма коллективного ультиматума для удовлетворения требований работников, не получивших разрешения мирным путем. И никто другой не подпадает под определение понятия «забастовка», данного в ст. 398 ТК.

Трудовой кодекс указывает, что право работников на забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается способом разрешения коллективного трудового спора. Кодекс ограничивает право на забастовку в некоторых случаях. Так, в ст. 413 ТК указывается, что в соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в период введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в связи с этим; в органах и организациях Вооруженных Сил Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных и поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление, теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Следовательно, Трудовой кодекс расширил как безусловный (п. «а»), так и условный (п. «б») запрет забастовок и конкретизировал его. Запрещено участие в забастовках федеральным государственным служащим законодательством о них.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена, окончательное решение по коллективному трудовому спору (после примирительных процедур) принимает в 10-дневный срок Правительство РФ (ст. 413 ТК).

Реализация работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможна лишь после прохождения примирительных процедур или при уклонении работодателя от примиритель-

ных процедур, или когда он не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора. В этих трех случаях работники могут использовать такие формы, как собрания, митинги, демонстрации, пикетирование (эти формы могут использоваться и в ходе забастовки для поддержания требований).

Участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке, иначе принуждающие лица несут дисциплинарную, административную и даже уголовную ответственность. Работодатели и их представители не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

**Порядок объявления забастовки.** Решение об объявлении забастовки принимается общим собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профсоюзом (объединением профсоюзов), утверждается собранием (конференцией) работников. Собрание (конференция) работников считается правомочным принять решение об объявлении забастовки, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (членов конференции). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки (ч. 4 ст. 410 ТК). Закон предусмотрел возможность проведения однократной **часовой предупредительной забастовки** после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. О ней работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг).

**Права и обязанности спорящих сторон при забастовке.** Работодатель должен быть предупрежден второй спорящей стороной в письменной форме о начале предстоящей забастовки не позднее чем за 10 календарных дней до ее начала. В решении об объявлении забастовки указываются:

дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах во время забастовки;

предложения (перечень) по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому на производстве в период проведения за-

бастовки. Это разного уровня перечни необходимых работ и их составление определены ст. 412 ТК.

Работодатель о предстоящей забастовке предупреждает Службу по урегулированию коллективных трудовых споров, информирует поставщиков и потребителей, принимает меры к сохранению работоспособности производства, машин, оборудования и т. д., используя указанный 10-дневный предупредительный срок до начала забастовки.

**Забастовку возглавляет** избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюзов. Он вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать соответствующих специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам, а также приостановить забастовку и возобновить ее после приостановления без повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. О таком возобновлении забастовки он должен предупредить работодателя и Службу не позднее чем за три рабочих дня до забастовки.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения различных примирительных процедур. Для обеспечения в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества производства и физических лиц, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей, работодатель, органы исполнительной власти и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять для этого зависящие от них меры. В тех организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (например, скорая помощь, больницы, водоснабжение, транспорт) при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых для населения работ (услуг), который определяется соглашением сторон совместно с органами исполнительной власти или органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Если такое соглашение не достигнуто, то он устанавливается органом исполнительной власти или органом местного самоуправления. В случае необеспечения минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Закон предусмотрел обязательное ведение документации при разрешении коллективного трудового спора. Все действия сторон оформляются протоколами представителями сторон, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

## § 11. Правовые последствия законной и незаконной забастовок

Признание забастовки незаконной производится решением Верховного суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономного округа. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до органа, возглавляющего забастовку. Последний обязан немедленно проинформировать о решении суда участников забастовки. **Незаконными признаются** забастовки, если они были объявлены без соблюдения сроков, примирительных процедур и требований Закона, а также забастовки работников, которым Закон ограничивает право на забастовку (правоохранительных органов и др.), и забастовки в период чрезвычайного положения. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленно исполнению. В этом случае работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку. Суд также вправе отложить не начавшуюся забастовку в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей на срок до 30 дней, а начавшуюся в этом случае — приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения судом этого вопроса, но не более чем на десять календарных дней.

Полномочия органа, возглавляющего забастовку, избранного собранием (конференцией) работников, прекращаются в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящими сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной. Контроль за выполнением соглашения сторон по коллективному трудовому спору осуществляют сами стороны или уполномоченные ими органы.

Статья 414 ТК предусмотрела определенные **гарантии и правовое положение работников** в связи с проведением забастовки. Для участников забастовки сохраняются на время забастовки место работы и должность. Заработная плата им за это время может работодателем не выплачиваться. Работникам, которые не участвуют в забастовке, но в связи с ней не могут выполнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по



вине работника, т. е. не ниже двух третей их ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохранением среднего заработка (если на этой работе выполняют нормы труда) или их тарифной ставки (если эти нормы не выполняют). Коллективным договором, социально-партнерским соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены определенные компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке, и более льготный порядок выплаты работникам, не участвующим в забастовке (например, во всех случаях за время забастовок может быть сохранена оплата не ниже их среднего заработка).

Более того, ст. 415 ТК и ст. 19 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. **запрещают локаут**, т. е. увольнение бастующих работников или работников, участвующих в коллективном трудовом споре, а также ликвидацию или реорганизацию организации, филиала, представительства в период забастовки.

Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» четко установил **ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах**. Так, представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собраний (конференций) по выдвижению требований или препятствующие их проведению, несут дисциплинарную или административную ответственность. На них налагается дисциплинарное взыскание или штраф в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда, налагаемый в судебном порядке. Таковую же ответственность несут представители работодателя, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры. Дела о наложении указанных штрафов рассматриваются в порядке, установленном Кодексом РФ об административных правонарушениях.

За невыполнение соглашений, достигнутых в результате примирительных процедур по разрешению коллективных трудовых споров, ответственность несут персонально виновные в этом представители работодателя и работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 416 ТК). Закон предусмотрел ответственность работников за проведение приостановленной или отложенной забастовки или не прекративших ее на следующий день после доведения до них вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или приостановке забастовки. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисципли-

ны, а их невыход на работу из-за этого может квалифицироваться как прогул, который влечет увольнение.

К организаторам незаконной забастовки могут применяться меры дисциплинарного взыскания. Лица, принуждающие к забастовке путем насилия или угрозой применения насилия, привлекаются к уголовной ответственности и наказываются лишением свободы на срок до одного года или исправительными работами на срок до двух лет согласно уголовному законодательству Российской Федерации.

Организации, трудовые коллективы которых проводят забастовку, должны нести материальную ответственность по договорам поставки, подряда и штрафные санкции за срыв этих договоров. Тем самым уменьшаются фонды организации, в том числе и фонд на социальное развитие трудового коллектива. Ущерб, нанесенный любой забастовкой другим организациям или гражданам, возмещается бастующей организацией в соответствии с гражданским законодательством. Здесь несет ответственность организация, поскольку она заключала договор. Возмещение ущерба, причиненного собственнику незаконной забастовкой, проводившейся по решению трудового коллектива, производится из фонда потребления организации в судебном порядке. Если же незаконная забастовка проводилась по инициативе профсоюза, то ущерб возмещается за счет профсоюза в размере, определяемом судом. При этом суд учитывает имущественное положение профсоюза.

Профсоюзные органы должны активизировать работу по предупреждению забастовок, поскольку они сужают возможности государства и трудовых коллективов в социальном развитии. Профсоюзам в целях профилактики трудовых споров надо активнее осуществлять повседневный анализ обстановки в трудовых коллективах, выявлять наболевшие проблемы, стремиться быстрее снимать конфликтные ситуации и призывать к ответу должностных лиц, допускающих ущемление прав трудовых коллективов. Профсоюзные органы должны также активнее участвовать в контроле за выполнением решений примирительных органов, а также соглашений работодателей и трудовых коллективов, достигнутых в результате забастовки.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Раскройте понятие «трудовой спор».
2. Какие существуют причины и условия (обстоятельства) возникновения трудовых споров?
3. Как можно классифицировать все трудовые споры и каковы их виды?
4. Дайте общую характеристику нормативных актов по рассмотрению трудовых споров.

5. Каковы принципы (характерные черты) порядка разрешения трудовых споров?
6. Раскройте понятие и значение подведомственности индивидуальных трудовых споров.
7. Каков порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС и суде?
8. Как исполняются решения КТС и суда по трудовым спорам?
9. Дайте общую характеристику законодательства по разрешению коллективных трудовых споров.
10. Раскройте понятие и виды коллективных трудовых споров.
11. Какие существуют этапы мирных процедур разрешения трудовых споров?
12. Каковы порядок и сроки разрешения коллективного спора в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже?
13. Какова роль Службы по урегулированию коллективных трудовых споров?
14. Что такое забастовка и каков порядок ее объявления?
15. Каковы последствия законной и незаконной забастовок?
16. Каковы права и обязанности органа, возглавляющего забастовку?

# **МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО**

## **Глава 20**

### **МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

#### **§ 1. Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда**

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождаться перемещением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства. На первый план выдвигаются учет и охрана интересов человека труда, защита его прав, обеспечение социальных гарантий. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя необходима новая модель правового регулирования трудовых отношений, основанная на децентрализации, расширении договорных начал.

Новые законодательные акты о труде и принимаемые решения должны отвечать самым высоким требованиям, соответствовать общемировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права. Российской Федерации нужно взять из международного трудового права самые прогрессивные нормы, отвечающие интересам человека и позволяющие обеспечивать реализацию всех трудовых прав и свобод, закрепленных в Конституции РФ.

На современном международно-правовом регулировании труда базируются Декларация прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации 1991 года и Конституция РФ. В частности, Конституция РФ предусматривает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства (ст. 2). Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения (ст. 17).

Международные нормы, касающиеся трудовых отношений, направлены на то, чтобы усовершенствовать саму систему внутреннего национального трудового права. При этом обязанность государства — члена Международной организации труда (МОТ) — внести изменения и в свою систему права в соответствии с конвенциями МОТ возникает лишь постольку, поскольку их нормы содержат, как правило, более льготные условия труда, нежели

нормы внутреннего закона. Поэтому трансформация международных норм о труде имеет все-таки определенную специфику.

В связи с принятием Конституции РФ 1993 года спор о возможности прямого применения международных норм получил свое разрешение. На конституционном уровне теперь закрепились приоритеты международных норм над внутригосударственными. В Конституции РФ ч. 4 ст. 15 гласит: «Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора».

Сформулированные в Конституции РФ положения впервые нашли свое законодательное закрепление в новом Трудовом кодексе (ст. 10).

Следует также указать на ст. 46 Конституции РФ, где закрепляется право каждого гражданина в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека и гражданина, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты. Сегодня вступление нашей страны в Совет Европы предоставляет российским гражданам новые дополнительные гарантии для защиты своих прав и налагает тем самым на государственные органы дополнительные обязанности по соблюдению трудовых прав.

Следует подчеркнуть, что сущность международно-правового регулирования труда составляют прежде всего идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства, а именно — прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере труда.

Международные нормы о труде содержатся в различных международных многосторонних и двусторонних договорах, соглашениях, а также актах рекомендательного характера.

Результатом международно-правового регулирования труда являются международные трудовые стандарты. Они должны отвечать интересам человека труда.

В науке трудового права под международно-правовым регулированием труда понимаются регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений. Это одна из разновидностей защиты прав человека, институт, который в настоящее время успешно утвердился в современном трудовом праве.

Формой международно-правового регулирования труда являются конвенции и рекомендации о труде, разработанные МОТ.

Международно-правовое регулирование труда превратилось в важный фактор, характеризующий социальную действительность современного целостного и взаимозависимого мира. Этому во многом способствовала многообразная деятельность МОТ, и в первую очередь нормативная.

Международная организация труда в настоящее время занимает важное место среди субъектов международно-правового регулирования труда. Созданная в соответствии с Версальским мирным договором в 1919 году вместе с Лигой Наций и пережившая эту организацию, МОТ в 1946 году стала первым специализированным учреждением ООН. На сегодняшний день число государств — членов МОТ достигло 175, тогда как первоначально в нее входило лишь 45 государств.

От других международных организаций МОТ, усилия которой в 1969 году были отмечены Нобелевской премией мира, отличается одной важной особенностью: представители трудящихся и предпринимателей участвуют в определении ее политики на равных правах с представителями правительств, т. е. она строится по принципу равного трипартизма, что отражает своего рода социальное партнерство на международном уровне.

Международная организация труда занимается следующими проблемами:

- разрабатывает международную политику и программы, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, на повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека;

- принимает международные трудовые нормы, служащие основой для осуществления данной политики;

- проводит широкую программу международного технического сотрудничества для оказания помощи правительствам в эффективном проведении в жизнь этой политики;

- содействует общему и профессиональному образованию, ведет исследовательскую и издательскую работу, что способствует выполнению ее программ.

Официальной целью МОТ в соответствии с Филадельфийской декларацией, принятой 10 мая 1944 г. и включенной в качестве приложения в Устав МОТ, являются «установление прочного мира на основе социальной справедливости и обеспечение экономической и социальной стабильности в мире». В Уставе МОТ и Филадельфийской декларации сформулированы задачи, направленные на достижение этой цели. Они сводятся к развитию и поощрению как на международном, так и на национальном уровнях деятельности, направленной на улучшение условий труда и повышение жизненного уровня трудящихся. Необходимо отметить, что в качестве основополагающего принципа провозглашается то, что все люди независимо от веры, расы, пола должны иметь право на

осуществление своего материального благосостояния, а также духовного развития в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

Кроме Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.) 18 июня 1998 г. МОТ приняла Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда. В данной Декларации сформулированы четыре важных принципа, которые являются обязательными для всех государств — членов МОТ. К ним относятся: свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного труда; действенное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий. Перечисленные задачи и принципы осуществляются путем установления международных трудовых норм в форме конвенций и рекомендаций.

Для выполнения своих задач МОТ использует три дополняющих друг друга метода работы: разработка, принятие международных норм и осуществление контроля за их соблюдением. Кроме того, МОТ оказывает государствам-членам техническую помощь в этой области: проведение исследовательской работы и распространение информации.

За период с 1919 по 2002 г. были приняты 184 конвенции и 191 рекомендация. Они затрагивают широкий круг проблем мира, труда и, в частности, некоторые основные права человека (право на свободу объединения, право на коллективные переговоры и договоры, право на труд, отдых, упразднение принудительного труда, ликвидацию дискриминации в области найма и др.), а также вопросы, связанные с трудовыми отношениями, политикой в области занятости, условиями труда, социальным обеспечением, безопасностью и гигиеной труда, охраной труда женщин, несовершеннолетних и условий труда отдельных категорий трудящихся (например, мигрантов).

Международная организация труда включает в себя: Генеральную конференцию, Административный совет и Международное бюро труда (МБТ). В соответствии со ст. 3 Устава МОТ **Генеральная конференция** является высшим нормативным органом МОТ. Она состоит из делегатов всех государств — членов МОТ<sup>1</sup>. Генеральная конференция МОТ созывается каждый раз, когда этого требуют обстоятельства, но не реже чем один раз в год. В ней участвуют по четыре представителя от каждого государства, из которых два являются правительственными делегатами, а два других представляют соответственно: один — предпринимателей, а другой — трудящихся.

---

<sup>1</sup> См.: Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда // Международное бюро труда. Женева, 1986.

В компетенцию Генеральной конференции входят:  
определение основных задач и направлений деятельности МОТ;

вносение изменений и дополнений в Устав МОТ;

разработка и принятие международных конвенций и рекомендаций в области трудовых отношений;

прием в члены МОТ отдельных государств;

контроль за применением государствами ратифицированных ими конвенций и рекомендаций.

Вторым по своей значимости после Генеральной конференции органом МОТ является **Административный совет**. Он избирается на три года. Из своего состава Административный совет избирает председателя и двух заместителей, из которых один является представителем правительства, один — представителем предпринимателей и один — представителем трудящихся. Он устанавливает собственную процедуру и определяет время своих заседаний.

Третье место в структуре органов МОТ занимает **Международное бюро труда (МБТ)**. Во главе МБТ стоит Генеральный директор, который назначается Административным советом и в соответствии с его инструкциями отвечает перед ним за эффективную работу Бюро и за выполнение любых других задач, ему порученных. Генеральный директор или его заместитель присутствуют на всех заседаниях Административного совета.

Основными функциями МБТ являются сбор и распространение сведений по всем вопросам, относящимся к международному регулированию условий труда и положению трудящихся, и, в частности, изучение вопросов, которые предполагается представить на рассмотрение Конференции в целях принятия международных конвенций, а также проведение различных специальных обследований, порученных ему Конференцией или Административным советом.

Субъектами международно-правового регулирования труда могут быть различные объединения государств. Например, в настоящее время отдельными полномочиями по такому регулированию обладают члены Содружества Независимых Государств (СНГ). Российская Федерация среди главных направлений деятельности, как член СНГ, участвует в расширении договорно-правовой базы Содружества на основе принципов равноправия, взаимной выгоды, невмешательства во внутренние дела друг друга, обеспечения прав и свобод россиян, проживающих в других государствах СНГ, и др.<sup>1</sup>

**Источники международно-правового регулирования труда.** Разработка и принятие международных трудовых норм представляет собой важнейшую функцию МОТ.

---

<sup>1</sup> Ведомости РФ. 1992. № 18. Ст. 981.



Международные трудовые нормы являются одним из каналов, через который результаты социальных достижений отдельных государств становятся известными, и в той или иной степени за счет его внедрения на национальном уровне других стран становятся доступными для большинства слоев населения.

Среди всех источников международно-правового регулирования труда по сфере регулирования, по числу и значению большое место занимают конвенции МОТ. Конвенции и рекомендации МОТ (их более 375) приняты по многочисленным вопросам регулирования трудовых, профессиональных, социально-экономических отношений.

**Конвенции** являются юридическими документами, имеющими силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных обязательств, условия их действительности.

Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем двумя государствами — членами МОТ. Что касается каждого государства — члена МОТ, то конвенция приобретает юридическую силу с момента ратификации ее высшим органом государственной власти.

Все ратифицированные конвенции регистрируются в МБТ и там же хранятся.

Вторую группу источников международно-правового регулирования труда составляют **договоры и соглашения**. В соответствии с нормами международного права каждое государство оформляет ратификацию договоров и соглашений ратификационной грамотой. Договоры могут быть как двусторонними, так и многосторонними.

Устав МОТ предусматривает принятие рекомендаций в области международно-правового регулирования труда.

**Рекомендации** вырабатываются МОТ в тех случаях, когда вопрос не считается достаточно разработанным для принятия твердых, конвенционных обязательств или когда требуется детализировать, дополнить положения принимаемой конвенции, а также когда вырабатываемые нормы подвержены частым изменениям.

Рекомендации МОТ не являются международным договором, а следовательно, не требуют ратификации. Рекомендация представляет собой обращенное к государствам пожелание, своего рода совет ввести соответствующие нормы в национальное законодательство. В отличие от конвенции рекомендация является источником информации, а также возможной моделью для дальнейшего совершенствования национального законодательства.

Представители трудящихся и правительства ряда стран, как правило, выступают за принятие конвенций, дополненных рекомендациями. Функциональное назначение конвенций и рекомен-

даций МОТ состоит в том, чтобы служить дополнительным стимулом развития и совершенствования национального законодательства в социально-трудовой области и совершенствования системы социальной защиты трудящихся<sup>1</sup>.

Международные трудовые нормы, вырабатываемые в рамках Организации, содержатся, как было сказано выше, в конвенциях и рекомендациях МОТ. Различие между этими двумя видами актов состоит прежде всего в том, что конвенции возлагают на ратифицирующее их государство международно-правовые обязанности, а рекомендации таких обязанностей не создают.

Совокупность конвенций и рекомендаций, принятых МОТ, характеризуется в зарубежной литературе и официальных изданиях МБТ как Международный трудовой кодекс.

По мере появления нового нормативного материала Международный трудовой кодекс дополняется и переиздается.

Международный трудовой кодекс является тематически систематизированным сводом социально-трудовых норм по вопросам, входящим в компетенцию МОТ. Тексты, содержащие эти нормы, разрабатываются и публикуются в МБТ при активном участии государств — членов МОТ. Они предназначены для использования в национальном законодательстве и практике стран с различными социально-экономическими системами и международным сообществом в целом. Они охватывают достаточно широкий и разнообразный круг вопросов, касающихся проблем, имеющих общий интерес, таких как свобода объединения, запрещение принудительного труда, инспекции труда, охрана труда женщин, подростков, установление минимального размера заработной платы, социальное обеспечение, регламентация продолжительности рабочего времени, ежегодных отпусков, обеспечение техники безопасности и гигиены труда, определение социальной политики и политики в области занятости, отношения, касающиеся трудящихся-мигрантов, профессиональное обучение и т. д.

Следовательно, на протяжении 83 лет МОТ успешно решает поставленные перед ней задачи, разрабатывая и принимая конвенции и рекомендации, устанавливающие международные трудовые нормы, руководствуясь в своей деятельности принципами универсальности и трехсторонности (трипартизма), сочетания разработки и принятия норм с контролем за их соблюдением.

Каково содержание указанных принципов?

**Принцип универсальности.** Его можно назвать принципом всеобщности. Он обеспечивает возможность вступления в МОТ всем государствам, берущим на себя предусмотренные ее Уставом обязательства (ст. 1 Устава п. 2—4). В соответствии с этим

---

<sup>1</sup> См. подробнее: *Иванов С.А.* Применение конвенций МОТ в России в переходный период // Государство и право. 1994. № 8—9. С. 66—74.

принципом МОТ должна стремиться охватить своим членством все государства мира. Как сказано в Уставе МОТ, членом МОТ может стать любое государство, входящее в ООН. Для этого оно должно сообщить в надлежащем порядке о принятии на себя обязательств, вытекающих из Устава МОТ. Государство, не входящее в ООН, может быть принято в члены МОТ Генеральной конференцией МОТ квалифицированным большинством голосов (две трети присутствующих на сессии делегатов). Как отмечал в своем докладе на Конференции МОТ Генеральный директор МОТ Мишель Хансен: «Наша организация насчитывает сегодня 175 государств-членов, в которых проживают 98% населения мира. В этом смысле она никогда прежде не имела столь универсального характера, как сегодня. В то же время МОТ всегда твердо и ясно заявляла, что защищаемые ею ценности сами по себе универсальны».

Принцип универсальности выражается также и в характере вырабатываемых и принимаемых МОТ многих трудовых норм. Эти нормы, в частности, направлены на создание условий, в которых трудящиеся менее развитых регионов мира могли бы получить права, аналогичные правам рабочих и служащих стран с более передовым социальным законодательством. Тем самым международные нормы о труде отражают и основную цель деятельности МОТ, которая заключается в создании универсальной системы защиты основных прав человека, улучшении условий труда и жизни трудящихся. Такие универсальные нормы содержатся, например, в конвенциях МОТ о свободе ассоциаций и праве на коллективные переговоры (№ 87, № 98), защите от принудительного труда (№ 29, № 105), защите от дискриминации в трудовых отношениях (№ 100, № 111) и некоторых др. Вместе с тем наряду с принятием универсальных норм в деятельности МОТ учитывается, что особые потребности стран, находящихся на разных стадиях развития, должны приниматься во внимание в положениях документов, принимаемых МОТ.

Международные трудовые нормы считаются универсальными еще и потому, что в их разработке участвуют государства с различными социальным строем, экономической и политической системами.

Универсальность международных трудовых норм в значительной степени способствует взаимодействию с нормами внутригосударственного права и применению этих норм государствами в национальном законодательстве, и тем самым осуществляется задача установления минимальных требований к поведению государств при решении конкретных социальных проблем.

**Принцип трехсторонности (трипартизма).** В основе этого принципа лежит особая организация работы МОТ по разработке и принятию международных норм о труде, а также контролю за

их применением. Если принцип универсальности характерен для многих международных организаций, то принцип «трипартизма» присущ только МОТ.

Он заключается в том, что в этой работе наряду с представителями государств-членов на равных с ними основаниях участвуют представители предпринимателей и трудящихся. Каждое государство — член МОТ направляет на ежегодную Международную конференцию труда двух делегатов от правительства, одного делегата от предпринимателей и одного от трудящихся. Делегаты от предпринимателей и от трудящихся выступают и голосуют самостоятельно.

Идея трипартизма считается важным вкладом МОТ в социальную организацию и в социальную теорию. Следует подчеркнуть, что именно с помощью трипартизма правительство координирует и объединяет две силы, за которыми стоят два главных фактора производства: труд и капитал<sup>1</sup>. Принцип трипартизма обеспечивает в полной мере демократический контроль за деятельностью МОТ.

Таким образом, каждая международная норма отражает интересы трудящихся и предпринимателей и является результатом компромиссного решения вопросов, связанных с взаимоотношением сторон в области труда.

**Контроль за соблюдением государствами международных трудовых норм.** Особое внимание в деятельности МОТ уделяется контролю за имплементацией конвенций МОТ, так как, ратифицируя конвенцию, государства — члены МОТ фактически берут на себя обязательства проводить в жизнь положения этих актов. В соответствии с п. 5 «е» ст. 19 Устава МОТ государства обязаны представлять на рассмотрение компетентных властей вновь принятые конвенции, а также представлять Генеральному директору МОТ информацию о том, состоялась ли ратификация конвенции, и о мерах, необходимых для эффективного применения положений данной конвенции. В случае если конвенция не ратифицируется соответствующими властями, государство обязано представлять по запросам МБТ доклады о состоянии законодательства, о существующей практике в его стране в областях, которых касается конвенция, о том, какие меры были приняты или намечены для придания силы любым положениям конвенции путем принятия законодательных или административных мер или любым другим путем. Государство также должно информировать МБТ и о тех обстоятельствах, которые задерживают или препятствуют ратификации конвенции.

---

<sup>1</sup> См.: Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело, 1999. С. 458.

Такие обязательства государств — членов МОТ в связи с конвенциями создают предпосылки имплементации часто даже до их ратификации. На практике контроль за соблюдением международных трудовых норм представляет собой достаточно разнобразную систему процедур. В нее входят процедуры, относящиеся как ко всем областям трудового права, так и специальные, например по вопросам, относящимся к свободе ассоциаций.

Относительно процедур, касающихся всех областей трудового права, работа МБТ по контролю строится по двум направлениям. Первое направление — это рассмотрение докладов государств-членов, а второе — рассмотрение конкретных жалоб, поступающих от международных и региональных общественных организаций и профсоюзов, а также государств. Первое направление нашло свое отражение в ст. 22 Устава МОТ, согласно которой каждое государство обязано представлять в МБТ ежегодные доклады о мерах, принятых им в целях введения в действие положений конвенций, к которым оно присоединилось.

Другая процедура контроля за практическим применением конвенций — рассмотрение жалоб от различных общественных организаций, а также государств. Наиболее активными в этой области оказались профсоюзы. Для рассмотрения жалоб от них в МОТ был создан специальный Комитет по свободе ассоциаций.

Следует отметить еще один метод контроля, который заложен в Уставе МОТ. В соответствии со ст. 26—34 Устава каждый член организации может подать жалобу в МБТ, если он не удовлетворен тем, насколько другой член Организации эффективно обеспечивает выполнение какой-либо конвенции, которую они оба ратифицировали. Разработана процедура рассмотрения такого рода жалоб. Однако даже в том случае, если весь механизм рассмотрения жалоб будет задействован и орган МОТ, ответственный за рассмотрение таких жалоб, признает факт нарушения конвенции, МОТ не может принудительно обязать государство изменить национальное законодательство, дабы оно не противоречило ратифицированной конвенции. Фактически Устав МОТ не содержит твердой правовой базы для привлечения к ответственности государств — членов Организации, не выполняющих своих обязательств по ратифицированным конвенциям. Чаще всего ответственность носит моральный характер.

## **§ 2. Классификация конвенций и рекомендаций МОТ о труде**

В целях более глубокого анализа различных правовых явлений в юридической науке прибегают к использованию такого метода исследования, как классификация. Классификация представляет собой способ аналитического и синтезного исследований тех или иных явлений. Расчленяя целое на составные части,

анализ обнаруживает многообразие явлений, множество свойств и сторон отношения, а синтез обобщает то главное и существенное, что составляет его порождающую основу.

Применение классификации как метода исследования конвенций и рекомендаций о труде возможно в связи с тем, что эту совокупность международно-правовых актов можно рассматривать как систему. Любой системе присуща внутренняя организация. Структура — внутренняя организация целостной системы, представляющая собой специфический способ взаимосвязи, взаимодействия образующих его компонентов. Система всегда означает, с одной стороны, целостность и единство взятого объекта исследования, а с другой — внутреннюю структурную дифференциацию составляющих его частей, т. е. их известную обособленность и самостоятельность по отношению к целому.

Данная совокупность источников международно-правового регулирования труда представляет собой систему также и потому, что не является однородно-структурным монолитом, а содержит в себе, как уже отмечалось, внутренние компоненты. Обращение к характеристике компонентов обогатит наши представления об этой системе в целом. Следует подчеркнуть, что системный подход к изучению всякого сложного образования или общественного явления позволяет видеть и учитывать как общие черты всех структурных подразделений, образующих систему, так и их особенность.

Основной целью классификации конвенций и рекомендаций МОТ о труде является поиск и раскрытие отличительных особенностей этих источников международного трудового права. Для полноты исследования данной проблемы допустима не одна, а несколько видов классификации, в основе которых будут применяться разные критерии. Представляется, что было бы ошибочно настаивать на универсальности той или иной классификации. Любая классификация, если она опирается на существенный признак, может содействовать лучшему пониманию объекта исследования.

При выдвижении любой классификации важная роль принадлежит выбору научно обоснованных критериев классификации, ибо критерии — верный признак для распознавания истины, знак, по которому узнают существенное в предмете явление.

Классификация конвенций и рекомендаций МОТ о труде как источник международного трудового права — не любое распределение их на группы, а объединение на основе объективно существующих и оправданных в научном плане критериев (оснований такой классификации).

С учетом общих теоретических положений международного трудового права и теории классификации как метода исследова-

ния, с нашей точки зрения, могут быть выдвинуты следующие критерии классификации этой системы источников:

- 1) форма выражения международных норм о труде;
- 2) способ обращения к регулированию трудовых отношений;
- 3) контингент трудящихся, на которых они рассчитаны;
- 4) объект регулирования.

Проанализируем международные нормы о труде по этим критериям.

**Форма выражения международных норм о труде.** В сфере международного трудового права особое и самостоятельное значение имеет форма, в которую облекается международно-правовой документ, регламентирующий трудовые отношения. Исторически так сложилось<sup>1</sup>, что МОТ избрала в качестве таких форм конвенции и рекомендации. Во многом выбор указанных форм предопределен структурой и многофункциональным характером целей МОТ, которые зафиксированы в Филадельфийской декларации «О целях и задачах МОТ» 1944 года и в Преамбуле Устава этой организации. Однако главной причиной выбора названных форм являются сложный характер возникающих связей в сфере труда и социально-экономическая природа трудовых отношений. Чем богаче содержание регулируемого правом общественного отношения, тем сложнее поиск верных форм его регламентации. Форма и содержание находятся в постоянном взаимодействии. «При этом определяющей тенденцией формы является устойчивость»<sup>2</sup>.

Принципиальным является вопрос о том, в какой мере содержание трудовых отношений повлияло на форму, в которую облечены международно-правовые нормы о труде.

Природа общественно-трудовых отношений предопределена тем, что в них отражается соединение живого труда с предметами и средствами труда, и происходит оно по общему правилу в трудовом коллективе. Эти отношения поэтому всегда отражают формы и методы привлечения к труду, распределения труда между людьми, методы поддержания дисциплины труда, способы создания здоровых и безопасных условий в процессе трудовой деятельности, формы и методы распределения продукта труда и участия работников в управлении организациями и т. п.

Обращение к конвенциям и рекомендациям МОТ, регламентирующим труд, показывает, что они на сегодняшний день в значительной степени охватывают многие стороны общественно-трудовых отношений: возраст, начало трудовой деятельности, охрану

<sup>1</sup> Подробнее об этом см.: *Иванов С. А.* Проблемы международного регулирования труда. М., 1964. С. 43.

<sup>2</sup> См.: *Крылов Н. Б.* Правотворческая деятельность международных организаций. М.: Наука, 1988. С. 18.

здоровья работающих, содействие привлечению к труду и т. д. Однако сложный характер общественно-трудовых отношений лишь отчасти сказался на форме (конвенции или рекомендации), в которую облечена та или иная совокупность международно-правовых норм о труде. При этом можно привести примеры, когда одна и та же проблема о труде, требующая международного регулирования, получает дублированное регулирование в соответствующих конвенции и рекомендации. Так, проблема медицинского освидетельствования подростков продублирована в Конвенциях № 77 и № 78 1946 года и в Рекомендации № 79 1949 года. Вопросы оплаты отпусков в сельском хозяйстве были решены в Конвенции № 111 1952 года и в Рекомендации № 93 того же года.

Иногда конвенции и рекомендации МОТ о труде регулируют обособленно и причем, как это известно, с неодинаковой степенью юридической силы различные аспекты трудовых отношений.

Подобным примером может служить Рекомендация № 125 «Об условиях труда молодых людей, занятых на подземных работах в шахтах и рудниках» 1966 года. Конвенции подобного рода не принято. При всей важности Конвенций № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках» 1965 года и № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» 1965 года они не охватывают всего круга проблем, которые связаны с применением труда молодых работников на подземных работах и отражены в названной выше Рекомендации.

Наблюдается и такая ситуация, когда отсутствуют как рекомендации, так и конвенции по многим важным и острым в социальном плане проблемам, касающимся различных сторон труда. Так, нет специальной регламентации режима труда, его оплаты, форм участия в управлении организациями, т. е. практически ни та ни другая форма никак не срабатывают. Пробел в международно-правовом регулировании этих вопросов труда во многом обусловлен структурой МОТ, когда столкновение интересов трудящихся и предпринимателей не всегда заканчивается достижением компромисса и может иметь нулевой результат.

Данное положение становится особенно наглядным, если обратиться к количеству ратификаций по конвенциям, требующим существенного улучшения условий труда. Так, Конвенция № 33 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» 1932 года получила всего 25 ратификаций. Ее ратифицировало 15,7% общего числа членов МОТ. Позднее в связи с принятием Конвенции № 60 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» 1937 года Конвенция № 33 была объявлена закрытой для ратификации. Конвенцию № 60 ратифицировало 11 государств, или 7% общего числа членов МОТ.



Наконец, Конвенцию № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» 1978 года, которая объединила положения всех предыдущих конвенций по этому вопросу, ратифицировало 37 государств, или 23% общего числа членов МОТ<sup>1</sup>.

Нужно учитывать, что процесс согласования воли государств-участников, каждое из которых в МОТ представлено ставшим уже классическим трехсторонним представительством, всегда далеко не простой, зачастую имеет весьма проблематичный характер. Воля международной организации носит отнюдь не однородный характер и не является «безликой». Она даже в конечном итоге не лишена отдельных оттенков и особенностей внутри себя<sup>2</sup>.

Таким образом, когда согласование воли государств — участников МОТ не достигнуто как по существу конкретного вопроса о труде, так и по форме принятия решения, проблема остается в правовом плане не урегулированной на общем уровне. Сказанное, однако, не означает, что Уставом МОТ не предусмотрены для таких ситуаций другие формы. Так, в ст. 21 Устава МОТ прямо записано: «Если при окончательном голосовании на Конференции какая-либо конвенция не соберет большинства в две трети голосов присутствующих делегатов, тем не менее любые члены организации, которые этого пожелают, могут согласиться заключить такую конвенцию между собой».

При этом на основании ст. 102 Устава ООН и в соответствии с цитируемой статьей Устава МОТ каждая заключенная таким образом конвенция направляется заинтересованными правительствами Генеральному директору МБТ и Генеральному секретарю ООН для регистрации.

В целом же, в какую форму облечь ту или иную совокупность норм о труде (в конвенцию или рекомендацию), зависит от позиций государств-участников и от той роли, которая придается каждой из названных форм представителями трудящихся, предпринимателей и правительства. Например, в тех случаях, когда принимаются одновременно по одному и тому же вопросу конвенция и рекомендация, у предпринимателей появляется возможность для маневра. Важные положения можно объявить второстепенными и зафиксировать их в рекомендации, а не в конвенции.

Так, при рассмотрении круга проблем, возникающих в связи с необходимостью проведения медицинского освидетельствования детей и подростков в целях выяснения их пригодности к труду в промышленности, на 29-й сессии МОТ, проходившей в Мон-

---

<sup>1</sup> Подсчитано по: Chart of Ratifications of International Labour Conventions. January 1989. Geneva, ILO, 1989.

<sup>2</sup> *Шиббаева Е. А., Поточкий М.* Правовые вопросы структуры и деятельности международных организаций. М., 1980. С. 46.

реале 19 сентября — 9 октября 1946 г., вопрос о контроле за действиями предпринимателей в этом направлении был урегулирован не в Конвенции № 77 1946 года, а в Рекомендации № 79 этого же года. Тем самым весьма проблематичным представляется эффективность реализации положений Конвенции № 77 о медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности.

Деятельность МОТ весьма многопланова. Среди ее направлений могут быть выделены и такие формы, как принятие резолюций и заключений по конкретным вопросам, а также разработка различных программ. Среди них следует отметить Резолюцию о вкладе МОТ в Международный год молодежи, принятую на 69-й сессии Международной конференции труда (МКТ) в 1983 году, Резолюцию о занятости молодежи, принятую 64-й сессией МКТ в 1978 году, в которой, в частности, содержится призыв к МОТ содействовать конкретным и эффективным мерам против безработицы молодежи и принять соответствующие нормы о занятости и профессиональной подготовке. Это решение в последующем нашло отражение в принятых в 1988 году Конвенции № 168 и Рекомендации № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы». Названные предпосылки, равно как и работа комитетов МОТ по изучению условий труда в различных странах и состояния национального трудового законодательства, проведение региональных конференций по актуальным трудовым проблемам применительно к нормативной деятельности МОТ, должны рассматриваться на такой стадии международного нормотворчества, на которой происходят познание социальных факторов, формирование позиции государств-членов по их намерению решать тот или иной вопрос по существу и в рамках компетенции и Устава МОТ.

С проблемой выражения во вне определенной совокупности международных норм о труде тесно связан вопрос о юридической природе этих норм в зависимости от того, облечены ли они в форму рекомендации или в форму конвенции. Суть данной зависимости впервые четко в литературе сформулировал С.А. Иванов, отметив, что «между этими документами есть серьезное юридическое различие»<sup>1</sup>. Государство обязано положения конвенции считать типовой нормой при подготовке национальных норм в области регулирования условий труда, в то время как рекомендации могут издаваться по тому же кругу вопросов, что и конвенции, однако в отличие от последних не подлежат ратификации и не порождают юридических обязательств для государств — членов МОТ.

---

<sup>1</sup> *Иванов С.А. Проблемы международного регулирования труда. М., 1964. С. 41.*

Нужно иметь в виду и то обстоятельство, что сама по себе форма выражения международных правил о труде не всегда влечет отмеченные различия. Типовой нормой будут положения и нератифицированных конвенций.

Следующим критерием классификации конвенций и рекомендаций МОТ о труде выступает **способ обращения к регулированию проблем труда**. Избранный критерий классификации позволяет ответить на вопросы: сколько и какие из общего числа конвенций и рекомендаций МОТ посвящены регулированию общих вопросов трудовых отношений, сколько и какие конвенции и рекомендации содержат наряду с общими международными нормами о труде специальные, адресованные регулированию труда отдельных категорий трудящихся или отдельным аспектам регламентации трудовых отношений. Конвенции и рекомендации о труде второго вида состоят целиком из специальных норм: норм-льгот, норм-дополнений, норм-преимуществ, норм-привилегий и норм-изъятий. Природа этих норм позволяет обеспечить учет интересов и потребностей разных контингентов трудящихся (молодежи, женщин, инвалидов и т. д.) в сфере труда наилучшим образом и содействует более высокому уровню их социальной защищенности.

**Контингент трудящихся, на который рассчитано действие конвенций и рекомендаций МОТ**, выступает третьим классифицирующим признаком. По этому признаку следует различать конвенции и рекомендации, имеющие **универсальную сферу применения**, т. е. распространяющиеся на всех работников вне зависимости от области приложения труда. Примером могут служить Конвенции: № 122 «О политике в области занятости» 1964 г.; № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» 1960 г.; № 127 «О максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся» 1967 г.; № 44 «О пособиях лицам, являющимся безработными по не зависящим от них обстоятельствам» 1934 г.; № 88 «Об организации службы занятости» 1948 г.; Рекомендации: № 128 «О максимальном грузе, допустимом для переноски одним трудящимся» 1967 г.; № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» 1975 г.; **общего действия** (№ 136 «О защите от опасности отравления бензолом» 1971 г.; № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среды» 1948 г.); конвенции **узкой специфицированной сферы** (Конвенция № 113 «О медицинском осмотре рыбаков» 1959 г.; Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» 1921 г.; Конвенция № 62 «О технике безопасности в строительной промышленности» 1937 г.).

Теоретическая значимость и практическая ценность универсальных конвенций и рекомендаций состоит в том, что они обес-

печивают всем работникам одинаковые международные стандарты труда и тем самым способствуют унификации национальных законодательств без излишней дифференциации национальных законодательств, которая может привести лишь к исходно неравным возможностям. Данные конвенции и рекомендации в этом смысле могут быть оценены как содержащие такие международные нормы о труде, которые нацелены на создание базовых равных возможностей всем трудящимся.

Значительную часть конвенций и рекомендаций МОТ о труде можно отнести к общим, имеющим указание на сферу применения, причем в широком плане: промышленные или непромышленные работы. Круг работников, охватываемых социально-правовой защитой, здесь конкретизирован лишь общим указанием названия сферы приложения труда, но не родом занятий, профессией, квалификацией, специальностью.

Приведем в качестве примеров такие конвенции и рекомендации: Конвенция № 5 «О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленности» 1919 г.; Конвенция № 60 «О возрасте приема детей на промышленные работы» 1937 г.; Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» 1948 г.; Рекомендации № 80 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» 1946 г. и № 41 «О возрасте приема детей на непромышленные работы» 1932 г.

В данном случае исходя из естественного разделения труда на все большие группы — промышленное производство и непромышленное производство, в каждом из которых применяется труд молодежи, — эти международно-правовые документы устанавливают международные стандарты труда молодежи, обеспечивая такое соотношение единства и дифференциации условий труда, которое позволяет отразить главные различия труда промышленного и непромышленного. Этот критерий также прослеживается в отношении других категорий работников.

Ряд конвенций и рекомендаций МОТ о труде можно охарактеризовать как документы, вводящие международные стандарты либо в особых условиях труда, либо в конкретных отраслях производства и обслуживания, т. е. в узкой специализированной сфере действия. Круг работников, на которых они распространяют свою социально-правовую защиту, всегда четко определен как в их названии, так и в содержании документов. Фактически они целиком состоят из специальных норм о труде, выработанных с учетом особенностей сферы приложения труда и круга лиц, к которым они обращены.

Назовем такие конвенции и рекомендации МОТ: а) Конвенции: № 7 «Об определении минимального возраста для допуска детей на работу в море» 1920 г.; № 10 «О минимальном возрасте допуска детей на работу в сельском хозяйстве» 1921 г.; № 15 «О минимальном возрасте допуска подростков на работу в каче-

стве грузчиков угля и кочегаров во флоте» 1921 г.; № 112 «О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков» 1959 г.; № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках» 1965 г.; 6) Рекомендации: № 96 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах» 1953 г.; № 125 «Об условиях труда молодых людей, занятых на подземных работах в шахтах и рудниках» 1965 г.; № 153 «О защите молодых моряков» 1976 г. Наконец, все конвенции и рекомендации МОТ о труде могут быть классифицированы исходя из их содержания **по объекту регулирования**.

Здесь могут быть выделены акты, регулирующие: 1) вопросы трудоустройства и реализации права на труд; 2) труд при отклонениях от нормальных условий труда; 3) вопросы занятости, профессиональной ориентации и подготовки; 4) рабочее время и время отдыха; 5) вопросы оплаты труда; 6) охрану труда, повышение квалификации.

### **§ 3. Общая характеристика отдельных конвенций и рекомендаций МОТ, принятых в 1980—1999 гг.**

**Конвенция № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.)**

Принцип данной Конвенции — содействовать ведению свободных и добровольных переговоров.

После дефиниции термина «коллективные переговоры»<sup>1</sup> и определения, что данная Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности<sup>2</sup>, в Конвенции предусматривается принятие мер, соответствующих национальным условиям, для содействия коллективным переговорам.

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

---

<sup>1</sup> Термин применим ко всем переговорам, которые проводятся между одним предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях: а) определения условий труда и занятости; б) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; в) и/или регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и одной организацией или несколькими организациями трудящихся. Если признается существование представителей трудящихся, то данный термин может распространяться также и на переговоры с этими представителями.

<sup>2</sup> Национальным законодательством могут быть исключены армия и полиция, а также могут устанавливаться особые способы применения настоящей Конвенции в отношении государственной службы.

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 в целях содействия коллективным переговорам, не должны ограничивать свободу коллективных переговоров.

Применение положений настоящей Конвенции обеспечивается коллективными договорами, арбитражными решениями или любым другим способом, соответствующим национальной практике; за неимением таковых оно обеспечивается национальным законодательством.

В связи с вопросом трудовых отношений следует рассмотреть следующие четыре рекомендации, посвященные проблемам консультаций, связей и механизмов рассмотрения жалоб, в которых нормы (не имеющие, разумеется, обязательной силы) в ряде случаев все же служили в качестве руководства и являются широко признанными.

1. Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» 1952 г., касающаяся сотрудничества на уровне предприятия, имеет целью содействие консультациям и сотрудничеству между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия по вопросам, представляющим общий интерес, не охватываемый процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда. Такие консультации и сотрудничество должны облегчаться в первую очередь путем поощрения добровольных соглашений между сторонами либо осуществляться посредством законодательства, учреждающего органы для проведения консультаций и т. д., либо облегчаться или поощряться путем сочетания обоих методов.

2. Рекомендация № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» 1960 г. касается мер по консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и организациями предпринимателей и трудящихся<sup>1</sup>, а также между этими организациями в отраслевом и национальном масштабах. Их общей целью должно быть содействие взаимопониманию и хорошим отношениям между тремя сторонами в целях развития экономики в целом или ее отдельных отраслей (включая создание и деятельность общегосударственных органов), улучшение условий труда и повышение жизненного уровня (включая создание и деятельность общегосударственных органов), улучшение условий труда и повышение жизненного уровня (включая подготовку и применение надлежащего законодательства).

---

<sup>1</sup> См.: Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» 1978 г.

Меры, которые должны обеспечиваться добровольными действиями со стороны организаций предпринимателей и трудящихся либо методами поощрения со стороны государственных органов власти, а также, возможно, законодательством, не должны нарушать ни свободу объединения, ни права на коллективные переговоры; они должны применяться без какой-либо дискриминации против организаций.

3. Рекомендация № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» 1967 г. представляет элементы политики в области связей на предприятии. Подчеркивая необходимость в общих интересах предпринимателей и трудящихся, а также их соответствующих организаций признавать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, Рекомендация предлагает методы для создания такой атмосферы. В ней выдвигается идея необходимости, разумеется, после консультации с представителями трудящихся, без малейшего посягательства на свободу объединения, быстрого распространения и обмена, возможно, более полной и объективной (а также подробной) информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся.

4. Рекомендация № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» 1967 г. может осуществляться посредством национального законодательства, коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка, арбитражных решений или другим допустимым путем. Она подчеркивает, что любой трудящийся, который считает, что он имеет основания для жалоб, должен иметь право (индивидуально или совместно с другими трудящимися) представить такую жалобу и требовать ее рассмотрения. В Рекомендации изложены в деталях принципы и процедуры, приемлемые в данной связи. Дополнительные положения имеются в Рекомендации № 163 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г.

### **Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981 г.)**

В современном мире вопросы безопасности и гигиены труда весьма актуальны. Поэтому важно, чтобы проводилась согласованная национальная политика в области безопасности труда, гигиены труда и производственной среды, а также осуществлялись связь и сотрудничество на всех уровнях в этой области.

Настоящая Конвенция распространяется на всех трудящихся, работающих в отраслях экономической деятельности, к которым применяются ее положения (включая государственную службу), но возможны определенные исключения<sup>1</sup>. Конвенция предусмат-

---

<sup>1</sup> Речь идет о таких отраслях экономической деятельности, как морское судоходство или рыболовство, а также об отдельных категориях трудящихся, в отношении которых возникают особые трудности.

ривает, что каждое государство в соответствии с национальными условиями и консультациями с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся разрабатывает, осуществляет и периодически пересматривает согласованную национальную политику в области безопасности труда, здоровья<sup>1</sup> трудящихся и гигиены производственной среды.

Цель такой политики — предупредить несчастные случаи и повреждение здоровья, связанные с работой, свести к минимуму, насколько это обосновано и практически осуществимо, причины опасностей, свойственных производственной среде.

Конвенция определяет основные сферы деятельности такой политики. Она устанавливает и подробно описывает серию мероприятий на национальном уровне и на уровне предприятия.

В данном контексте она предусматривает принятие мер на законодательном уровне либо правил, либо любые другие способы (включая подготовку), а также деятельность системы инспекции и меры по изучению перед профессиональным использованием механизмов, оборудования или веществ и т. д.

Среди прочего Конвенция уточняет, что предприниматели должны предоставить соответствующие защитные одежду и средства, насколько это обоснованно и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, вещества, процессы и т. д. были безопасными и не угрожали здоровью трудящихся.

Конвенция также уточняет, что трудящиеся (и их представители на предприятии) сотрудничают в целях реализации обязательств предпринимателя, но трудящийся, покинувший свое рабочее место в связи с ситуацией (о которой он сообщает немедленно), дающей основание полагать, что она создает непосредственную и серьезную угрозу его жизни или здоровью, должен быть защищен от необоснованных последствий.

**Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.)**

Эта Конвенция впервые законодательно провозгласила, что без установления подлинного равенства обращения и возможностей для трудящихся мужчин и женщин с семейными обязанностями в обществе нельзя говорить о равенстве.

Настоящая Конвенция распространяется на трудящихся мужчин и женщин, имеющих семейные обязанности в отношении находящихся на их иждивении детей или других ближайших родст-

---

<sup>1</sup> Для целей настоящей Конвенции термин «здоровье» в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга, но и влияние на здоровье физических и психических элементов, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда.



венников — членов их семьи, когда такие обязанности ограничивают их возможности участия в экономической деятельности.

Конвенция предусматривает, что член организации посредством своей национальной политики должен предоставить возможность лицам с семейными обязанностями выполнять оплачиваемую работу, не подвергаясь дискриминации, гармонично сочетая свои профессиональные и семейные обязанности.

Принимаются все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем чтобы трудящиеся с семейными обязанностями могли осуществлять свое право на свободный выбор работы и чтобы принимались во внимание их потребности в области условий занятости и социального обеспечения.

Конвенция также предусматривает необходимость учитывать потребности трудящихся с семейными обязанностями при планировании мероприятий на местном уровне, а также развивать или содействовать развитию государственных или частных служб быта, таких как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье.

Конвенция закрепляет развитие информации и образования, содействующих более широкому пониманию принципа равного обращения и равных возможностей для трудящихся мужчин и женщин и их проблем, связанных с семейными обязанностями, а также конкретные меры в области профессиональной ориентации и подготовки.

Настоящая Конвенция утверждает, что семейные обязанности сами по себе не могут служить основанием для прекращения трудовых отношений.

**Конвенция № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.)**

Защита трудящихся от незаконных увольнений — центральная проблема в регулировании трудовых отношений. Вот почему такое важное значение имеет принятие этой Конвенции.

### **Методы и сфера применения**

Настоящая Конвенция имеет широкую сферу применения<sup>1</sup> и применяется посредством национального законодательства, за исключением случаев, когда она применяется путем коллективных договоров, решений арбитражных или судебных органов или любым другим способом, соответствующим национальной политике.

---

<sup>1</sup> Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех работающих по найму лиц с некоторыми исключениями (договоры: на определенный срок или для выполнения определенной работы, с испытательным сроком, на неопределенный срок, для выполнения случайной работы, по найму лиц, условия занятости которых регулируются специальными соглашениями с эквивалентными гарантиями, ограниченные).

## Нормы общего применения

Настоящая 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 далее причины, которые не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений, например членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в соответствующее время, намерение стать представителем трудящихся или выполнение функций представителя трудящихся, подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя по обвинению в нарушении законодательства, 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<sup>1</sup>.

Указанная Конвенция излагает как процедуры, применяемые для и во время прекращения трудовых отношений, так и процедуру обжалования решения о прекращении трудовых отношений. Чтобы бремя доказывания необоснованности увольнения не возлагалось только на трудящегося, Конвенция предусматривает первую или вторую или обе следующие возможности: а) бремя доказывания наличия законного основания для увольнения лежит на предпринимателе; б) компетентные органы наделяются полномочиями выносить решение о причине увольнения с учетом представленных сторонами доказательств и в соответствии с процедурами, предусмотренными национальными законодательствами и практикой. Конвенция предусматривает право трудящегося, с которым намечено прекратить трудовые отношения, быть предупрежденным об этом за разумный срок, или он имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если не совершил серьезного проступка<sup>2</sup>, на выходное пособие и/или другие виды защиты дохода (пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным или другие формы социального обеспечения).

---

<sup>1</sup> Рекомендация № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» 1982 г. содержит добавление к перечню причин, не являющихся основанием для прекращения трудовых отношений согласно Конвенции: возраст (в зависимости от норм, касающихся выхода на пенсию), прохождение обязательной военной службы и выполнение других гражданских обязанностей.

<sup>2</sup> Речь идет о проступке, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от предпринимателя продолжать с этим трудящимся трудовые отношения в течение срока предупреждения.

В случае необоснованного увольнения и если отменить решение об увольнении или восстановить трудящегося на прежней работе не представляется возможным, выплачивается соответствующая компенсация или такое другое пособие, которое может считаться целесообразным.

### **Прекращение трудовых отношений по экономическим, технологическим, структурным или аналогичным причинам**

В этой части Конвенции подробно излагаются обязанности предпринимателей консультироваться с представителями трудящихся и информировать компетентные органы как можно раньше, предоставляя относящуюся к вопросу информацию.

#### **Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.)**

Эта Конвенция нацеливает социальную политику государств на гарантирование инвалиду возможности при полном равенстве иметь подходящую работу и призывает способствовать его социальной интеграции. Государство-член в соответствии с национальными условиями и возможностями осуществляет политику в области профессиональной реабилитации и занятости инвалидов<sup>1</sup> и гарантирует, чтобы соответствующие меры распространялись на все категории инвалидов.

Проводятся консультации по делам инвалидов с представительными организациями трудящихся и предпринимателей, а также с представительными организациями инвалидов по осуществлению указанной политики, которая должна основываться на принципе равенства возможностей как трудящихся мужчин и женщин, являющихся инвалидами, так и трудящихся в целом (включая специальные позитивные меры).

Для лиц, являющихся инвалидами, должны быть обеспечены службы профессиональной ориентации и профессионального обучения, трудоустройства, занятости и т. д.; следует создавать и развивать эти службы в сельских районах и в отдаленных местностях, а также обеспечивать наличие специализированных консультантов<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Термин «инвалид» означает лицо, возможности которого получать, сохранять подходящую работу, а также продвигаться по службе значительно ограничены в связи с подтвержденным физическим или психическим дефектом.

<sup>2</sup> Подробные описания содержатся в Рекомендации № 99 «О переквалификации инвалидов» 1955 г. и в Рекомендации № 168 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г., которая дополняет Конвенцию № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» 1983 г. и предыдущую Рекомендацию № 99.

## **Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985 г.)<sup>1</sup>**

Принцип этой Конвенции может быть обозначен как задача регулярно собирать, обрабатывать и публиковать статистические данные о труде.

Государство обязуется регулярно публиковать статистические данные о труде, охватывающие следующие разделы:

экономически активное население, занятость, безработица, неполная занятость;

структура и распределение экономически активного населения;

средние заработки, повременные ставки заработной платы;

продолжительность рабочего времени;

заработная плата;

стоимость рабочей силы;

индексы цен на потребительские товары;

расходы на ведение домашних хозяйств, доходы;

производственный травматизм и профессиональные заболевания;

трудовые конфликты.

Различные положения<sup>2</sup> технического характера определяют обязанности в отношении каждого раздела; каждое государство в любом случае в состоянии постепенно и с большой гибкостью взять на себя эти обязательства. Предусматривается тесное сотрудничество с МОТ и национальными профессиональными организациями.

## **Конвенция № 161 «О службе гигиены труда» (1985 г.)**

Данная Конвенция призвана содействовать при помощи службы выявлению потенциальных опасностей на предприятии, способствовать физическому и психическому здоровью всех трудящихся, обеспечивать безопасные, здоровые и хорошо оборудованные рабочие места.

Службы гигиены труда, наделенные в основном профилактическими функциями и функциями консультирования, должны быть созданы<sup>3</sup> на благо всех трудящихся.

Службы гигиены труда могут создаваться в зависимости от обстоятельств либо для одного предприятия, либо как общая служба для нескольких предприятий.

---

<sup>1</sup> В настоящей Конвенции пересматривается положение Конвенции № 63 «О статистике заработной платы и продолжительности рабочего времени в основных отраслях горно-добывающей и обрабатывающей промышленности, включая гражданское и промышленное строительство, и в сельском хозяйстве» 1938 г.

<sup>2</sup> Эти положения дополнены техническими критериями, более детально разработанными в Рекомендации № 170 «О статистике труда» 1985 г.

<sup>3</sup> Посредством закона, заключения коллективного договора или любым иным образом, одобренным компетентным органом.

Они могут создаваться предприятиями или группами предприятий, государственными органами или официальными службами, любыми другими уполномоченными органами. Предприниматели, трудящиеся и их представители сотрудничают и участвуют в этом на равноправной основе. Службы гигиены труда выполняют следующие функции: выявление и оценка риска от воздействия опасных для здоровья факторов, возникающих на рабочем месте, а также наблюдение за факторами производственной среды и производственных операций, которые неблагоприятно влияют на здоровье трудящихся. Они консультируют в данной области, содействуют адаптации трудовых процессов к трудящимся, а также осуществляют обеспечение информацией, организуют обучение и просвещение в этой области, организуют первую и неотложную медицинскую помощь, участвуют в анализе несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также участвуют в осуществлении мер по профессиональной реабилитации. Они сотрудничают с другими службами предприятия, а также со службами, занимающимися медицинским оборудованием.

Персонал, оказывающий услуги в области гигиены труда, имеющий надлежащую квалификацию, пользуется полной профессиональной независимостью.

Службы гигиены труда должны быть проинформированы о любых известных и вероятных факторах производственной среды, которые могут неблагоприятно влиять на здоровье трудящихся, а также о случаях заболеваний среди трудящихся и невыходах на работу по состоянию здоровья, но персонал служб гигиены труда не должен проверять причины невыхода на работу.

Наблюдение за состоянием здоровья трудящихся в связи с трудовым процессом не влечет для них каких-либо потерь в их заработке, осуществляется бесплатно и по возможности в рабочее время. Национальное законодательство определяет органы, в обязанности которых входит консультирование этих служб и контроль за их деятельностью.

### **Конвенция № 163 и Рекомендация № 173 «О социально-бытовом обслуживании моряков в море и порту» (1987 г.)**

Государства, ратифицирующие Конвенцию в этой области, после консультации с представителями организаций судовладельцев и моряков обязуются обеспечить как в соответствующих портах, так и на борту судна бытовое обслуживание моряков, в том числе в области отдыха и информации. Эти услуги должны предоставляться всем морякам без дискриминации и часто пересматриваться, с тем чтобы обеспечить их адаптацию к изменяющимся потребностям.

В Рекомендации сказано, что при осуществлении этих мер следует учитывать особые потребности моряков с точки зрения их безопасности, гигиены и использования свободного времени,

особенно в зарубежных странах и при прохождении зон боевых действий. В ней рекомендуется создание советов по бытовому обслуживанию для обеспечения контроля за тем, чтобы бытовое обслуживание соответствовало потребностям.

**Конвенция № 164 «О здравоохранении и медицинском обслуживании моряков» (1987 г.)**

Новая Конвенция в этой области направлена на предоставление такого же медицинского обслуживания, которое обычно предоставляется береговым работникам. Она гарантирует морякам право на посещение врача в портах захода и подчеркивает необходимость разработки программ развития охраны здоровья и медицинской подготовки.

Каждое судно должно иметь медицинскую аптечку и медицинский справочник и иметь доступ к бесплатной круглосуточной медицинской консультативной системе помощи по радио или спутниковой связи.

В соответствии с Конвенцией все суда с экипажем в 100 и более моряков и обычно совершающие международные плавания продолжительностью свыше трех дней должны иметь доктора на борту. На других судах один или несколько специально подготовленных членов экипажа должны в рамках своих обычных обязанностей отвечать за медицинское обслуживание и выдачу медикаментов.

На судах дедвейтом 500 и более тонн, с экипажем в 15 и более моряков и совершающих плавание продолжительностью более трех дней должны быть предусмотрены специальные больничные помещения.

Государства, ратифицирующие Конвенцию, должны сотрудничать друг с другом в обеспечении охраны здоровья моряков и оказания им медицинской помощи на борту судна.

**Конвенция № 165 (пересмотренная) «О социальном обеспечении моряков» (1987 г.)**

Конвенция рассматривает существующие акты в этой области и требует от ратифицирующих государств осуществления социального обеспечения моряков, которое было бы не менее благоприятное, чем обеспечение береговых работников.

Государства-члены будут обязаны применять либо минимальные нормы, либо более высокие нормы, предусмотренные в других инструкциях МОТ, касающихся выплачиваемых пособий по крайней мере в трех из девяти областей социального обеспечения: медицинское обслуживание и страхование по болезни, безработице, пенсии по возрасту, производственный травматизм, семейные пособия, пособия в связи с родами, инвалидностью и потерей кормильца.

Конвенция распространяет социальную защиту на иностранных моряков или моряков-мигрантов, устанавливая правила,

призванные предупреждать правовые конфликты и обеспечивать равенство обращения и соблюдения прав на основе межгосударственного соглашения. В ней гарантируется положение о предоставлении ряда пособий и пенсий лицам, которые являются гражданами другого государства — члена или беженца, или лицами без гражданства, независимо от места их проживания.

**Конвенция № 167 и Рекомендация № 175 «О безопасности и гигиене труда в строительстве» (1988 г.)**

В связи с озабоченностью, которая высказывалась в течение многих лет в отношении профессиональной безопасности и гигиены труда в строительной промышленности, Генеральная конференция МОТ в 1988 году приняла Конвенцию и Рекомендацию в этой области, которые обновили существующие нормы, принятые более 50 лет назад.

Конвенция распространяется на все виды строительной деятельности — от подготовки стройплощадки до завершения проекта; в ней обуславливается, что предприниматели и лица, работающие не по найму, в соответствии с национальным законодательством должны соблюдать предписанные меры.

Страны, ратифицирующие новый документ, должны взять на себя обязательства после консультации с организациями предпринимателей и трудящихся принять и соблюдать законы или положения, обеспечивающие применение профилактических и защитных мер, с тем чтобы все рабочие места были безопасными с точки зрения нанесения травм или причинения вреда здоровью трудящихся.

Сюда включаются такие операции, как использование лесов и подъемно-транспортное оборудование и механизмы; транспортное, землеройное и погрузочно-разгрузочное оборудование, а также использование механизмов, машин и оборудования и инструментов. Другие положения охватывают работу на высоте, в котлованах и под землей, работу в кессонах, в сжатом воздухе или над водой, свайные работы или использование электрооборудования и взрывчатых веществ. Должны также предприниматься шаги для предотвращения химических, физических или биологических опасностей и рисков возникновения пожара. Наконец, Конвенцией охватываются проблемы личного защитного оборудования и одежды, первой помощи и социального обеспечения трудящихся.

В соответствии с ее требованиями трудящиеся должны получать адекватную и соответствующую информацию о потенциальной опасности и рисках для здоровья, а также должны проходить инструктаж и подготовку относительно применения мер по их предотвращению и контролю. В акте также требуется, чтобы государства, ратифицирующие его, предприняли все необходимые шаги, включая применение соответствующих вакансий и ис-

правительственных мер, а также использование инспекционных служб для обеспечения эффективного внедрения этих различных положений. В нем подчеркивается значение сотрудничества между предпринимателями и трудящимися для обеспечения безопасности и гигиены труда на строительных площадках.

Конвенция дополняется Рекомендацией, которая распространяется на изготовление и возведение нефтяных вышек и прибрежных установок. Положения Рекомендации направлены также на ужесточение мер техники безопасности для защиты строительных рабочих, занятых на предприятиях ядерной промышленности.

### **Конвенция № 168 и Рекомендация № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988 г.)**

Принимая Конвенцию и Рекомендацию по этому вопросу, Конференция завершила выполнение задачи 32-летней давности по актуализации всех конвенций МОТ по социальному страхованию, принятых до Второй мировой войны.

Новые нормы, которые могут применяться со значительной гибкостью, могут использоваться в весьма различных национальных условиях с учетом уровня развития. Их основная цель заключается в координации национальных систем защиты от безработицы и их политики занятости. В этих целях ратифицирующие государства будут стремиться к тому, чтобы их система защиты от безработицы и, в частности, методы предоставления пособий по безработице содействовали обеспечению полной, производственной и свободно избранной занятости и не препятствовали предпринимателям предлагать, а трудящимся искать производительную занятость.

В рамках политики содействия производственной занятости «всеми подходящими средствами, включая социальное страхование», будут создаваться специальные программы по обеспечению дополнительных возможностей для создания рабочих мест для определенных категорий лиц, находящихся в неблагоприятном положении, включая трудящихся, пострадавших от структурных преобразований.

Лица, защищенные пособиями по безработице, которым должно быть гарантировано равное обращение, должны составлять не менее 85% всех лиц, работающих по найму, включая государственных служащих и учеников.

Эта Конвенция включает нормы по защите от полной безработицы, т. е. потери заработков из-за того, что лицо, способное к труду, готовое к труду и фактически занимающееся поисками работы, не имеет возможности получить подходящую занятость, может распространяться на частичную безработицу и прекращение (или сокращение) заработков из-за временного прекращения работы.



В отношении полной безработицы или временного прекращения работы пособия следует выплачивать таким образом, чтобы предоставить этому лицу частичную или переходную замену заработной платы и в то же время избежать создания такого положения, когда трудящийся потерял бы заинтересованность в труде или создании рабочих мест. Хотя в Конвенции обуславливается, что пособия выплачиваются на этих условиях, первоначальный срок выплаты может быть ограничен 26 неделями в каждый период безработицы или 39 неделями за любой период в 24 месяца. В Конвенции содержатся специальные факультативные положения о новых лицах, стремящихся получить работу.

Эти возможности обычно шире для стран, чьи системы социального страхования носят ограниченный характер в силу уровня развития. Рекомендация охватывает, в частности, проблемы стимулов профессиональной и географической мобильности в рамках политики обеспечения производительной занятости, пособий, выплачиваемых в связи с частичной безработицей и работой неполный рабочий день, критерии оценки положения о подходящей занятости и совершенствование систем защиты, особенно в интересах стран, желающих создать или улучшить такие системы.

**Конвенция № 169 (пересмотренная) «О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни в независимых странах» (1989 г.)**

Примерно 300 млн человек во всем мире, которые формируют на национальном уровне наиболее бедные и уязвимые группы населения, были заинтересованы в принятии этой Конвенции МОТ, гарантирующей им определенные основополагающие права, особенно с точки зрения получения работы и профессиональной подготовки, социального страхования, образования и охраны здоровья.

На 78-й сессии МКТ МОТ в 1991 г. были приняты два документа: Конвенция № 172 «Об условиях труда в гостиницах и ресторанах и аналогичных заведениях» и Рекомендация № 179 с аналогичным названием. Их главная цель — улучшить условия труда и возможности профессионального роста в этом быстро растущем секторе и таким образом привлечь к нему лиц, ищущих работу.

Предлагаемые нормы имеют в виду, что на трудящихся отрасли будут распространены все минимальные нормы продолжительности рабочего дня, периодов отдыха и ежегодного оплачиваемого отпуска; они будут иметь ту же степень социальной защищенности, которая принята на национальном уровне для трудящихся вообще. Они должны получать «постоянный и надежный» заработок вне зависимости от чаевых. Следует ввести

программы подготовки, чтобы повысить квалификацию и уровень услуг, а также возможности личного роста.

В Рекомендации эти принципы развиты в деталях. В нем отмечается необходимость постепенной отмены «дробных» смен, где это возможно, необходимость минимальной гарантированной заработной платы, бесплатных программ подготовки для начинающей молодежи. Чтобы хотя бы частично компенсировать колебания от сезонной занятости, Рекомендация предусматривает, что временно занятые должны приниматься на работу в первую очередь, если это возможно в условиях данного предприятия.

### **Конвенция № 171 и Рекомендация № 178 «О ночном труде» (1990 г.)**

Новый подход отражен в принятых Конференцией МОТ Конвенции № 171 «О ночном труде» 1990 г. и Рекомендации № 178 «О ночном труде» 1990 г., действие которых распространяется на всех трудящихся независимо от их пола, а также Конвенции № 89 «О ночном труде женщин в промышленности» (пересмотренной в 1948 г.).

Эти решения направлены на совершенствование и расширение законодательной защиты лиц, работающих ночью. Их число во всем мире растет.

Новая Конвенция № 171 определяет его как «любую работу, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра». Она предусматривает конкретные меры для защиты здоровья работающих ночью лиц, охраны материнства, содействия таким лицам в выполнении ими своих семейных и общественных обязанностей, предоставления возможностей для профессионального роста, соответствующей компенсации.

Среди этих мероприятий, которые могут вводиться постепенно: проверка состояния здоровья перед направлением на работу и затем периодически, создание возможностей для получения первой помощи, гарантии в случае временной или постоянной нетрудоспособности, особые защитные меры для беременных и кормящих матерей в отношении занятости, заработков и профессионального роста. Ночью должны действовать необходимые социальные службы, ночные смены нельзя вводить без предварительных консультаций. Компенсация в виде сокращения рабочего времени, материального и другого поощрения должна учитывать природу ночного труда.

Рекомендация содержит более подробные указания о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха, денежной компенсации, технике безопасности и гигиене труда, социальных службах.

В протоколе, предусматривающем Конвенцию № 89, отмечается, что изменения в продолжительности ночного труда и изъя-

тия из запрета на работу женщин в ночное время могут вводиться по решению компетентного правительственного органа. Эти решения должны приниматься в рамках национального законодательства после консультаций с наиболее представительными организациями предпринимателей и трудящихся. Изъятия могут вводиться оговоренным путем — в виде договора, гарантий, после консультаций — как в отдельной отрасли или профессии, так и на одном или нескольких предприятиях. Гарантии предусмотрены и в отношении беременных женщин и матерей с грудными детьми.

Происходящие во всем мире глубокие преобразования дают МОТ уникальную возможность самообновления и достижения повсюду в мире ее основополагающих целей.

Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия, выступая на открытии 90-й сессии Международной конференции труда 10 июня 2002 г. в Женеве, сказал: «Нам прежде всего необходима концепция глобализма, которая завоевала бы себе место в умах людей и избирателей по всему миру и в отношении которой мы могли бы сказать, что она отвечает их чаяниям и опасениям. Это не может быть одной моделью на все случаи жизни, а это скорее — широкий подход, который предоставляет возможность выбора через механизм демократического принятия решений».

Путь к демократии еще долог. Как никогда раньше, сейчас необходим трехсторонний диалог, чтобы пойти навстречу требованиям большей демократизации и более широкого соблюдения основных прав человека. Потребуются сильные и свободные организации предпринимателей и трудящихся: механизмы для ведения коллективных переговоров и трехсторонних консультаций; органы регулирования вопросов труда, которые отвечали бы чаяниям и реалиям мира труда, а также новое социальное законодательство и реформы, гарантирующие социальную справедливость и экономический прогресс.

Все это представляет «громадный вызов» для Международной организации труда, которая должна подготовить себя к тому, чтобы более гибко и быстро реагировать на возникающие проблемы, укреплять свое присутствие на местах.

«Международная организация труда находится на поворотном пункте своего развития и должна мобилизоваться перед лицом предстоящих перемен в мире», — было заявлено на 90-й сессии МОТ.

Перемены во всех странах и на всех континентах ставят много вопросов о целях организации, свидетельствуют об актуальности деятельности МОТ на современном этапе.

Подтвердив свою приверженность идеалам МОТ, принципу трехсторонности и автономии правительств, предпринимателей и трудящихся, в материалах указанной конференции подчеркнуто

о необходимости приспособления механизмов МОТ к требованиям сегодняшнего дня. Выработка международных трудовых норм и техническое сотрудничество должны отвечать новым требованиям, а специфика организации в трудовой и социальной сферах должна соответствовать координальным экономическим дилеммам времени.

Ниже приводится перечень Конвенций МОТ, действующих на территории Российской Федерации, по состоянию на 1 сентября 2002 г.

### **Конвенции Международной организации труда, действующие в Российской Федерации**

Наименование Конвенции	Дата регистрации ратификации
1. Конвенция № 10 «О минимальном возрасте (сельское хозяйство)» (1921 г.)	10.08.1956 г.
2. Конвенция № 11 «О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» (1921 г.)	10.08.1956 г.
3. Конвенция № 13 «Об использовании свинцовых белил в малярном деле» (1921 г.)	10.10.1991 г.
4. Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.)	22.09.1967 г.
5. Конвенция № 15 «О минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте» (1921 г.)	10.08.1956 г.
6. Конвенция № 16 «Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов» (1921 г.)	10.08.1956 г.
7. Конвенция № 23 «О репатриации моряков» (1926 г.)	04.11.1969 г.
8. Конвенция № 27 «Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах» (1929 г.)	04.11.1969 г.
9. Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.)	23.06.1956 г.
10. Конвенция № 32 «О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов» (пересмотрена в 1932 г.)	04.11.1969 г.
11. Конвенция № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» (1935 г.)	04.05.1961 г.
12. Конвенция № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.)	23.06.1956 г.
13. Конвенция № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.)	10.08.1956 г.
14. Конвенция № 58 «О минимальном возрасте для работы в море» (пересмотрена в 1936 г.)	10.08.1956 г.

Наименование Конвенции	Дата регистрации ратификации
15. Конвенция № 59 «О минимальном возрасте для работы в промышленности» (пересмотрена в 1937 г.)	10.08.1956 г.
16. Конвенция № 60 «О минимальном возрасте на непромышленных работах» (пересмотрена в 1937 г.)	10.08.1956 г.
17. Конвенция № 69 «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации» (1946 г.)	04.11.1969 г.
18. Конвенция № 73 «О медицинском освидетельствовании моряков» (1946 г.)	04.11.1969 г.
19. Конвенция № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» (1946 г.)	10.08.1956 г.
20. Конвенция № 78 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах» (1946 г.)	10.08.1956 г.
21. Конвенция № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946 г.)	10.08.1956 г.
22. Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.) и протокол 1995 г. к Конвенции № 81	02.07.1998 г.
23. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.)	10.08.1956 г.
24. Конвенция № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (пересмотрена в 1948 г.)	10.08.1956 г.
25. Конвенция № 92 «О помещениях для экипажа на борту судов» (пересмотрена в 1949 г.)	04.11.1969 г.
26. Конвенция № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.)	04.05.1961 г.
27. Конвенция № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.)	10.08.1956 г.
28. Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)	30.04.1956 г.
29. Конвенция № 103 «Об охране материнства» (пересмотрена в 1952 г.)	10.08.1956 г.
30. Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.)	02.07.1998 г.
31. Конвенция № 106 «О еженедельном отдыхе в торговле и в учреждениях» (1957 г.)	22.09.1967 г.
32. Конвенция № 108 «О национальном удостоверении личности моряков» (1958 г.)	04.11.1969 г.

Наименование Конвенции	Дата регистрации ратификации
33. Конвенция № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)	04.05.1961 г.
34. Конвенция № 112 «О минимальном возрасте рабочих» (1959 г.)	04.05.1961 г.
35. Конвенция № 113 «О медицинском осмотре моряков» (1959 г.)	04.11.1969 г.
36. Конвенция № 115 «О защите трудящихся от ионизирующей радиации» (1960 г.)	22.09.1967 г.
37. Конвенция № 116 «О частичном пересмотре конвенций, принятых Генеральной конференцией Международной организации труда на своих первых 32 сессиях, с целью унификации положений о подготовке Административным советом Международного бюро труда докладов о применении конвенций» (1961 г.)	04.11.1969 г.
38. Конвенция № 119 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963 г.)	04.11.1969 г.
39. Конвенция № 120 «О гигиене в торговле и в учреждениях» (1964 г.)	22.09.1967 г.
40. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.)	22.09.1967 г.
41. Конвенция № 123 «О минимальном возрасте допуска на подземные работы» (1964 г.)	04.11.1969 г.
42. Конвенция № 124 «О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках» (1965 г.)	04.11.1969 г.
43. Конвенция № 126 «О помещениях для экипажа на борту рыболовных судов» (1966 г.)	04.11.1969 г.
44. Конвенция № 133 «О помещениях для экипажа на борту судов». Дополнительные положения (1970 г.)	27.08.1990 г.
45. Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» (1970 г.)	05.10.1987 г.
46. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.)	03.05.1979 г.
47. Конвенция № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» (1975 г.)	03.05.1979 г.
48. Конвенция № 147 «О минимальных нормах на торговых судах» (1976 г.)	07.05.1991 г.
49. Конвенция № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах» (1977 г.)	03.06.1988 г.

Наименование Конвенции	Дата регистрации ратификации
50. Конвенция № 149 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977 г.)	03.05.1979 г.
51. Конвенция № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (1978 г.)	02.07.1998 г.
52. Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда в производственной среде» (1981 г.)	02.07.1998 г.
53. Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.)	11.02.1998 г.
54. Конвенция № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» (1983 г.)	03.06.1998 г.
55. Конвенция № 160 «О статистике труда» (1985 г.)	27.08.1990 г.
56. Конвенция № 162 «Об асбесте» (1986 г.)	04.09.2000 г.
57. Конвенция № 179 «О трудоустройстве моряков» (1996 г.)	27.08.2001 г.

## КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Что вы понимаете под международно-правовым регулированием труда?
2. Перечислите субъекты международно-правового регулирования труда.
3. Какие вы знаете источники международно-правового регулирования труда?
4. На каких принципах строится международно-правовое регулирование труда?
5. Какова форма выражения международных норм в труде?
6. Что из себя представляет конвенция?
7. Раскройте особенности разработки, принятия и выполнения конвенций и рекомендаций МОТ.
8. Дайте общую характеристику отдельных конвенций МОТ.

# СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие . . . . .	3
Принятые сокращения . . . . .	6

## РАЗДЕЛ I ОБЩАЯ ЧАСТЬ

<b>Глава 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .</b>	<b>7</b>
§ 1. Понятие труда и предмет трудового права . . . . .	7
§ 2. Метод трудового права . . . . .	20
§ 3. Сфера действия норм трудового права . . . . .	25
§ 4. Роль, цели, задачи и функции трудового права . . . . .	29
§ 5. Система трудового права . . . . .	31
§ 6. Соотношение трудового права и смежных отраслей права . . . . .	36
§ 7. Тенденции развития трудового права . . . . .	37
Контрольные вопросы . . . . .	40
<b>Глава 2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .</b>	<b>41</b>
§ 1. Понятие источников трудового права и их классификация . . . . .	41
§ 2. Система источников трудового права и ее особенности . . . . .	45
§ 3. Общая характеристика важнейших источников трудового права . . . . .	50
Контрольные вопросы . . . . .	58
<b>Глава 3. ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .</b>	<b>59</b>
§ 1. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда . . . . .	59
§ 2. Формулировка и система основных принципов правового регулирования труда . . . . .	62
§ 3. Содержание и конкретизация основных принципов трудового права . . . . .	69
Контрольные вопросы . . . . .	73
<b>Глава 4. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .</b>	<b>74</b>
§ 1. Понятие и виды субъектов трудового права и их правовой статус . . . . .	74
§ 2. Гражданин (работник) как субъект трудового права . . . . .	76
§ 3. Работодатель как субъект трудового права . . . . .	79
§ 4. Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права . . . . .	85
Контрольные вопросы . . . . .	89
<b>Глава 5. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ . . . . .</b>	<b>90</b>
§ 1. Законодательство о правах и гарантиях деятельности профсоюзов. Понятие профсоюзов . . . . .	90
§ 2. Основные права профсоюзов и их классификация . . . . .	94
§ 3. Гарантии прав профсоюзов и выборных профсоюзных работников . . . . .	100
Контрольные вопросы . . . . .	103
<b>Глава 6. ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА . . . . .</b>	<b>104</b>
§ 1. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве . . . . .	104
§ 2. Трудовое правоотношение . . . . .	106
§ 3. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству . . . . .	111



§ 4. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда . . .	114
§ 5. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя . . . . .	116
§ 6. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства . . . . .	118
§ 7. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора . . . . .	119
§ 8. Правоотношения по разрешению трудовых споров . . . . .	119
Контрольные вопросы . . . . .	120

## Глава 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА . . 121

§ 1. Социальное партнерство: понятие, стороны, система и формы . . .	121
§ 2. Основные принципы социального партнерства . . . . .	125
§ 3. Представители работников и работодателей как социальных партнеров. Органы социального партнерства . . . . .	127
§ 4. Коллективные переговоры . . . . .	130
§ 5. Коллективный договор . . . . .	133
§ 6. Социально-партнерские соглашения . . . . .	142
§ 7. Участие работников в управлении организацией. . . . .	148
Контрольные вопросы . . . . .	150

## РАЗДЕЛ II ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

## Глава 8. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА . . . . . 151

§ 1. Общая характеристика законодательства о занятости населения. . .	151
§ 2. Понятия «занятость», «безработный» и «подходящая работа» . . . .	154
§ 3. Основные принципы государственной политики в области содействия занятости населения . . . . .	159
§ 4. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройство . . . .	161
§ 5. Органы службы занятости, их права и обязанности . . . . .	165
§ 6. Социальные гарантии и компенсации безработным. Правовой статус безработного. . . . .	171
Контрольные вопросы . . . . .	179

## Глава 9. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР . . . . . 180

§ 1. Понятие трудового договора, его стороны и значение . . . . .	180
§ 2. Содержание трудового договора . . . . .	187
§ 3. Порядок заключения трудового договора . . . . .	191
§ 4. Виды трудовых договоров. Особенности отдельных их видов . . . .	197
§ 5. Изменение трудового договора . . . . .	211
§ 6. Прекращение трудового договора . . . . .	220
§ 7. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). . . . .	225
§ 8. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя . . . . .	227
§ 9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и в связи с нарушением правил приема на работу . . . . .	242
§ 10. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения. Выходное пособие . . . . .	244
§ 11. Защита персональных данных работника . . . . .	247
Контрольные вопросы . . . . .	248

<b>Глава 10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР . . . . .</b>	<b>250</b>
§ 1. Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации на производстве . . . . .	250
§ 2. Права и обязанности работодателя по реализации права работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации . . . . .	250
§ 3. Ученический договор . . . . .	251
Контрольные вопросы . . . . .	253
<b>Глава 11. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ . . . . .</b>	<b>254</b>
§ 1. Понятие рабочего времени . . . . .	254
§ 2. Виды рабочего времени . . . . .	257
§ 3. Режим и учет рабочего времени . . . . .	263
§ 4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени . . . . .	267
Контрольные вопросы . . . . .	268
<b>Глава 12. ВРЕМЯ ОТДЫХА . . . . .</b>	<b>269</b>
§ 1. Понятие и виды времени отдыха . . . . .	269
§ 2. Кратковременные виды времени отдыха . . . . .	270
§ 3. Отпуска: понятие и виды . . . . .	274
§ 4. Отпуск без сохранения заработной платы . . . . .	281
§ 5. Гарантии и компенсации в области рабочего времени и отпусков работникам, совмещающим работу с обучением . . . . .	284
Контрольные вопросы . . . . .	285
<b>Глава 13. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ . . . . .</b>	<b>288</b>
§ 1. Понятие заработной платы и ее правовая организация . . . . .	288
§ 2. Минимальный размер заработной платы . . . . .	293
§ 3. Тарифная система и ее элементы . . . . .	294
§ 4. Системы заработной платы . . . . .	301
§ 5. Нормирование труда . . . . .	304
§ 6. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда . . . . .	307
§ 7. Гарантии и компенсации . . . . .	309
Контрольные вопросы . . . . .	316
<b>Глава 14. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА . . . . .</b>	<b>318</b>
§ 1. Понятие и значение дисциплины труда . . . . .	318
§ 2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка . . . . .	321
§ 3. Меры поощрения и порядок их применения . . . . .	323
§ 4. Дисциплинарная ответственность и ее виды . . . . .	326
Контрольные вопросы . . . . .	331
<b>Глава 15. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА . . . . .</b>	<b>332</b>
§ 1. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: понятие и значение . . . . .	332
§ 2. Виды материальной ответственности работников . . . . .	335
§ 3. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его взыскания . . . . .	343

§ 4. Материальная ответственность работодателя перед работником . . . . .	346
Контрольные вопросы . . . . .	348
<b>Глава 16. ОХРАНА ТРУДА . . . . .</b>	<b>349</b>
§ 1. Понятие и содержание охраны труда, ее значение . . . . .	349
§ 2. Законодательство об охране труда . . . . .	352
§ 3. Основные принципы института охраны труда . . . . .	356
§ 4. Право работника на охрану труда, его гарантии. Обязанности работодателя по его обеспечению . . . . .	358
§ 5. Организация охраны труда . . . . .	361
§ 6. Обеспечение охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда . . . . .	363
§ 7. Расследование и учет несчастных случаев на производстве . . . . .	366
§ 8. Специальные нормы труда женщин, лиц с семейными обязанностями . . . . .	374
§ 9. Специальные нормы по охране труда несовершеннолетних работников и лиц с пониженной трудоспособностью . . . . .	380
Контрольные вопросы . . . . .	382
<b>Глава 17. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ОХРАНОЙ ТРУДА . . . . .</b>	<b>383</b>
§ 1. Понятие и формы защиты трудовых прав работников . . . . .	383
§ 2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда . . . . .	387
Контрольные вопросы . . . . .	394
<b>Глава 18. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СОЮЗАМИ . . . . .</b>	<b>395</b>
§ 1. Защитная функция профессиональных союзов . . . . .	395
§ 2. Осуществление профсоюзами защиты трудовых прав работников . . . . .	396
§ 3. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда . . . . .	400
§ 4. Дополнительные гарантии выборным профсоюзным работникам . . . . .	402
§ 5. Обязанности работодателя по созданию условий для деятельности профкома организации. Ответственность за нарушение прав профсоюзов . . . . .	404
Контрольные вопросы . . . . .	406
<b>Глава 19. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ . . . . .</b>	<b>407</b>
§ 1. Понятие, виды и причины трудовых споров . . . . .	407
§ 2. Нормативные акты и органы по рассмотрению трудовых споров . . . . .	414
§ 3. Принципы рассмотрения трудовых споров . . . . .	418
§ 4. Подведомственность индивидуальных трудовых споров . . . . .	421
§ 5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров . . . . .	424
§ 6. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам . . . . .	431
§ 7. Общая характеристика законодательства о коллективных трудовых спорах . . . . .	433
§ 8. Понятие и виды коллективных трудовых споров . . . . .	435
§ 9. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров . . . . .	438
§ 10. Право на забастовку и его реализация . . . . .	444
§ 11. Правовые последствия законной и незаконной забастовок . . . . .	448
Контрольные вопросы . . . . .	450

## Раздел III

# МЕЖДУНАРОДНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Глава 20. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА . . . . .	452
§ 1. Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда . . . . .	452
§ 2. Классификация конвенций и рекомендаций МОТ о труде. . . . .	461
§ 3. Общая характеристика отдельных конвенций и рекомендаций МОТ, принятых в 1980–1999 гг. . . . .	469
Конвенции Международной организации труда, действующие в Российской Федерации . . . . .	484
Контрольные вопросы . . . . .	487