

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ

## УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

**А.Л. АНИСИМОВ**

Рекомендовано Министерством образования и науки Российской Федерации в качестве учебного пособия для использования в учебном процессе образовательных учреждений, реализующих программы высшего и среднего профессионального образования по специальности "Юриспруденция"

Анисимов Антон Леонидович, профессор юридического факультета Московского института мировой экономики и международных отношений, профессор юридического факультета Института управления и права, кандидат юридических наук, доцент, старший советник юстиции.

## ВВЕДЕНИЕ

Рыночная экономика предопределила существенные изменения в содержании трудовых отношений и в правовом положении их субъектов в связи с утверждением новых форм собственности и методов хозяйствования, а также формированием рынка труда. Под трудом принято понимать целесообразную деятельность человека, направленную на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, необходимых для жизни людей <1>.

-----  
<1> Ожегов С.И. Словарь русского языка. М., 1984. С. 722.

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ) содержит законоположения, цель которых - создать благоприятные условия труда, обеспечить гарантированную государством защиту прав и законных интересов работников и работодателей. В условиях разгосударствления экономики, обеспечения свободы производителя и предпринимательства в сфере услуг введена новая модель трудовых отношений. Одной из существенных особенностей ТК РФ является расширение договорного метода регулирования трудовых отношений между работниками и работодателем, направленного на сбалансирование их интересов, на социальное партнерство.

В социально-экономических условиях современной России в рамках социального партнерства работодателям-предпринимателям весьма важно уйти от собственнических целей и задач, определить и изучить интересы трудовых коллективов и по возможности отдельных работников и тем самым создать условия для эффективной работы организации и социальной защиты работников.

По своей социально-экономической природе трудовое отношение является в известной мере противоречивым, так как работник и работодатель имеют определенные противоположные интересы, заложенные в природе этого отношения, "его генетическом коде" <1>.

-----  
<1> См.: Трудовое право России / Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. М., 1998. С. 6.

Н.Г. Александров капиталистическое трудовое отношение рассматривал как конфронтационное, где каждому отдельному работнику на рынке труда противостоит собственник капитала <1>. В то же время сама необходимость существования сторон трудового отношения предопределяет их общий интерес - сохранение трудовых отношений в определенной стабильности. Такое трудовое отношение в классическом плане трактуется как компромиссное противоречие между трудом и капиталом.

-----  
<1> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 155 - 160.

По мнению социологов, приоритетом в 90-е годы XX века в трудовых отношениях трудящихся и управляющих трудом стала не линия противостояния (противоречия), а линия приспособления, которая способствует формированию консенсуальных связей между основными субъектами трудового права <1>. Внутри такие связи в соответствии с действующим трудовым законодательством формируются на основе социального партнерства <2>. При этом проявляется гуманистическая направленность трудового права, учитывающая интересы работников, характеризующаяся соотношением личностных качеств работника и работодателя, которые во многом становятся определяющими в трудовом отношении. Во всяком случае, работодатель и работник объективно заинтересованы в должном внутреннем трудовом

правопорядке в организации. В конечном счете оба они имеют общий интерес - сохранение трудовых отношений как условия их существования. При таких обстоятельствах компромисс на основе трудового законодательства является одним из основных средств достижения справедливого баланса в сфере трудовых отношений, в том числе касающихся справедливых условий труда.

<1> См.: Дивеева Н.И. О консенсуальном характере трудового отношения // Закон и право. 2008. N 2. С. 54 - 55.

<2> См.: Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова, проф. И.О. Снегиревой. М., 2008 (автор комментария - И.О. Снегирева). С. 155 - 198.

Именно через трудовые отношения реализуются положения (содержание - условия) трудового договора, опосредованные нормами трудового права. Вследствие этого устанавливаются юридические связи между работодателем и работником, при которых один субъект трудового отношения (трудового договора) обладает определенными правами, а второй - корреспондирующими с ним обязанностями или оба обусловлены взаимными правами и обязанностями. Возникновению конкретного трудового отношения на базе правовой нормы предшествует юридический факт, в данном случае - факт заключения трудового договора. Именно с этого начинается реализация правовой нормы ТК РФ, в частности ст. 16.

"Трудовые отношения, - отмечают К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова, - отражают характер производственных отношений данного общества, поскольку являются волевой и личностной частью последних... Производственные отношения и их волевая часть - трудовые отношения - по своему характеру объективно существуют независимо от воли гражданина" <1>.

<1> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник. М., 2003. С. 11.

Видимо, такое толкование трудовых отношений требует уточнения, потому что без воли гражданина (возможного потенциального работника) и работодателя не возникнет трудовой договор и, следовательно, не возникнут трудовые отношения между ними. Последние не могут иметь абстрактный характер, так как они всегда связаны с живой рабочей силой работника, без которой трудовых отношений в широком смысле вообще не может быть.

Статья 1 ТК РФ определяет социальное назначение трудового законодательства, целями которого являются установление определенных государственных гарантий трудовых прав и свобод работников, создание надлежащих условий труда. В равной мере его целью является также защита прав и интересов работодателей. Трудовой кодекс формирует и другие важные задачи: достижение разумного и реального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и производных от них.

**Предметом трудового права** являются общественные отношения в сфере труда (трудовые отношения), которые занимают центральное место в нем. К тому же на основании применения труда работника могут складываться и иные общественные отношения, составляющие предмет трудового права и входящие в сферу его регулирования. В статье 1 ТК РФ эти общественные отношения названы **непосредственно связанными с трудовыми отношениями <1>**:

<1> См.: Желтов О.Б., Сошникова Т.А. Трудовое право России: Учеб. пособие. М., 2006. С. 13.

по организации труда и управлению трудом;  
по трудоустройству у данного работодателя;  
по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;  
по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;  
по участию работников и профессиональных союзов в становлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;  
по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;  
по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);  
по разрешению трудовых споров.

Таким образом, в ТК РФ определена сложная структура предмета правового регулирования, в соответствии с которой ТК РФ регулирует трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения. Давая им правовую оценку, А.М. Лушников и М.В. Лушникова отмечают следующее: "Впервые в кодифицированном акте даны легальное определение трудовых отношений и перечень непосредственно связанных с ними отношений. Данное законодателем определение трудовых

отношений содержит необходимые критерии (элементы), определяющие природу этих отношений (личный, организационный, имущественный)" <1>.

-----  
<1> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009. Т. 1. Сущность трудового права в системе прав человека. Общая часть. С. 374.

Эта правовая природа заключается в том, что общественные отношения в сфере труда нельзя было свести только к узкому пониманию только трудовых отношений между работником и работодателем. Необходимо было определить и иные отношения, составляющие предмет трудового права. Кстати, в разное время они именовались по-разному: "производные от трудового", "смежные с трудовым", "примыкающие к трудовым", "непосредственно связанные с трудовым" <1>. Таким образом, непосредственно связанным с трудовым отношением является также рассматриваемое нами вышеуказанное отношение по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

-----  
<1> См. подробнее: Там же. С. 374 - 375.

Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникающие на основании трудового договора, являются вместе с последним предпосылкой для регулирования отношений по материальной ответственности его сторон, вытекающих, собственно, из того же трудового договора и также по существу являющихся непосредственно связанными с трудовым договором. То есть трудовой договор порождает не только трудовые отношения, но и ipso facto (фактически, по существу) производные от них отношения по материальной ответственности работников и работодателей. Поэтому мы считаем, что институт материальной ответственности работодателей и работников имеет двуединое происхождение, двоякую юридическую природу, в частности, как непосредственно связанный с трудовыми отношениями, так и изначально происходящий от трудового договора. При этом законодатель не случайно органически "увязал" материальную ответственность работодателя и работника с трудовым договором, сторонами которого они также являются, как и сторонами трудовых отношений.

Трудовой договор является в известном смысле статичным юридическим фактом, а реализация его условий (содержания), в том числе и, в частности, по материальной ответственности, начнет осуществляться "в динамике" трудовых отношений. Кстати, еще задолго до нашего толкования такого соотношения по этому вопросу А.Р. Мацюк писал, что "трудовой договор - это трудовое отношение в статике, а трудовое правоотношение - это трудовой договор в динамике <1>. Именно посредством этих отношений трудовой договор начинает действовать. К тому же согласно ст. 15 ТК РФ существование трудовых отношений определяется для работника не только трудовым договором и его личностными качествами, но и подчинением его правилам внутреннего трудового распорядка, а для работодателя - необходимостью создания условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и также все тем же трудовым договором.

-----  
<1> Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. Киев, 1984. С. 91.

Иными словами, хотя согласно ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают на основании трудового договора, он не является их единственным регулятором. Следовательно, вполне логично рассмотреть эти отношения комплексно, во взаимосвязи, чтобы ниже вести речь о тесно связанных с ними отношениях по материальной ответственности работодателя и работника.

В науке трудового права бесспорным является постулат о существовании одного трудового отношения, возникающего на основании трудового договора между работником и работодателем. Поэтому о трудовых отношениях (во множественном числе) можно говорить, лишь прибегая к обобщению: имея в виду неограниченное количество работников и работодателей или более широкий спектр условий, чем в трудовом договоре. На этот счет профессор В.И. Миронов указывает, "что термин "трудовые отношения" может означать всю совокупность отношений, входящих в предмет трудового права. В этом случае применяется широкое значение этого термина. Термин может также обозначать отношения, возникающие между работником и работодателем на основании трудового договора. Тогда он употребляется в узком смысле" <1>. В нашем учебном пособии этот термин рассматривается в широком смысле.

-----  
КонсультантПлюс: примечание.

Учебник "Трудовое право России" (В.И. Миронов) включен в информационный банк согласно

<1> Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2009. С. 21.

К изложенному следует добавить, что при несоблюдении обязанностей работником или работодателем в процессе трудовых отношений, установленных соответственно ст. ст. 21 и 22 ТК РФ, может наступить материальная ответственность того или другого как сторон трудового договора.

Все нормы трудового законодательства в совокупности образуют внутреннюю, единую, в общем целостную систему общеобязательных правил поведения всех лиц, вступающих в трудовые отношения. Эти нормы могут быть императивными (обязывающими) и дозволительными, но в большей мере распространены вторые. Они предоставляют субъектам трудовых отношений возможность регулировать поведение по своему усмотрению. Вместе с тем трудовому законодательству свойственны и нормы рекомендательные, устанавливающие желательные образцы поведения и в силу этого обстоятельства соотносящиеся с локальными правовыми актами или специальными нормативными соглашениями.

Многоаспектность и значимость института материальной ответственности подтверждается в немалой степени структурой ТК РФ. Кодекс объединил нормы о материальной ответственности в один раздел, выделив главу об общих положениях и посвятив отдельные главы особенностям ответственности каждой из сторон трудового договора, равно как и трудового отношения. В этом контексте принципиальное значение имеет установление прямой связи между основными правами и обязанностями работников и работодателей в трудовых отношениях и отношениями при нарушении их имущественных прав. Так, согласно ст. ст. 21 и 22 ТК РФ право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда, установленное Кодексом, иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, гарантировано соответствующей обязанностью работодателя. В свою очередь, право работодателя привлекать к материальной ответственности работника основывается на конкретных обязанностях работника об обеспечении сохранности имущества работодателя.

Такой подход законодателя к структуре правового института материальной ответственности, симметрии основных прав и обязанностей сторон подчеркивает единство общих принципов возмещения имущественного вреда, причиненного ненадлежащим исполнением трудового договора, повышает обоюдную ответственность его сторон за результаты совместного труда и создает основу для объединения усилий работника и работодателя в целях качественной производительной работы. Вместе с тем он позволяет учитывать специфику трудовых отношений работодателя и работника, в которых первый всегда, как уже отмечалось, остается более сильной стороной, а последний поэтому нуждается в особой защите.

Безответственное отношение, в частности, к выполнению своих трудовых обязанностей той или иной стороной трудового отношения порождает правонарушение и ведет к юридической ответственности. Она представляет собой особую разновидность социальной ответственности, которая проявляется в различных областях общественных отношений. Юридическая ответственность всегда связана с определенными лишениями, т.е. она сопровождается причинением виновному отрицательных последствий, ущемлением или ограничением его личных, имущественных и других интересов. Лишения являются естественной реакцией на вред, причиненный правонарушителем обществу и государству или отдельной личности. Лишения - это дополнительные неблагоприятные последствия, возникающие только при правонарушении.

Наряду с наказанием юридическая ответственность выполняет правосстановительную функцию, т.е. служит восстановлению нарушенных прав личности или государства. Юридическая ответственность тесно связана с санкцией правовой нормы и в этом качестве предстает как принудительно исполняемая обязанность, возникшая в связи с правонарушением и реализуемая в конкретном правоотношении.

Правонарушение является основанием для юридической ответственности, где особое значение имеет его состав. Это - фактическое основание для юридической ответственности, а норма права - это правовое основание, без которого юридическая ответственность немыслима. Правонарушение указывает на момент возникновения юридической ответственности, порождает определенные правоотношения и соответствующую ответственность лица, совершившего его.

В данном учебном пособии дается подробное правовое толкование законоположений о трудовых отношениях (гл. 2 разд. 1 ТК РФ) и непосредственно связанных с ними отношений по взаимной материальной ответственности работника и работодателя (гл. 38 и 39 разд. 11 ТК РФ) с прилагаемыми контрольными вопросами и тестами для закрепления материала.

Учебное пособие подготовлено с учетом существенных изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ и последующими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом судебной практики, которой дана оценка в Постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

Федерации" (в ред. от 28.09.2010 N 22) <1>, а также от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" (в ред. от 28.09.2010 N 22) <2>.

-----  
<1> Российская газета. 2004. 8 апреля; 2010. 1 октября.

<2> Российская газета. 2006. 29 ноября; 2010. 1 октября.

В условиях сегодняшней непростой социально-экономической ситуации в стране и нестабильных трудовых отношений, обостренных мировым финансовым кризисом, необходимо изучение и осмысление наиболее востребованных положений в сфере трудового законодательства как наиболее чувствительной сфере жизнедеятельности человека.

## **Раздел I. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ИХ СТОРОН**

### **Глава 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ИХ ЮРИДИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ**

#### **§ 1. Трудовые отношения: понятие, стороны, структура и юридическое значение**

В процессе жизнедеятельности люди вступают друг с другом, органами государственной власти и управления, различными организациями в разного рода отношения: экономические, в том числе материальные, направленные на поддержание существования человека, идеологические и др. Исходя из того, что эти взаимоотношения носят волевой, сознательный характер, государство заинтересовано в их упорядочении и воздействии на них с помощью права.

Общественные отношения, урегулированные правом, характеризуются как правовые между их участниками в процессе реализации гарантированных законом предоставленных им прав и обязанностей. Право, упорядочивая общественные отношения, стабилизируя, развивая и изменяя их, придает им новое свойство - они становятся юридически значимыми, т.е. они регулируются и охраняются государством.

Разновидностью таких правоотношений являются трудовые правоотношения, которые в предусмотренных законом случаях являются основанием для возникновения материальной ответственности. Об этих и некоторых других отношениях и пойдет речь в данной главе.

Трудовое правоотношение является главным среди других видов правоотношений сферы трудового права <1>. Трудовые правоотношения возникают в результате воздействия норм трудового права на отношения по применению наемного труда, регулируемые нормами ТК РФ, в ст. 15 которого дано понятие трудовых отношений. В ней указано, что это **"отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором"**.

-----  
<1> См.: Трудовое право России. 2-е изд. испр. и доп. / Под ред. проф. А.М. Куренного. М., 2008. С. 97 - 127; Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова и проф. И.О. Снигиревой. 4-е изд. перераб. и доп. М., 2010 (автор комментария - О.В. Смирнов). С. 8 - 15.

В указанной статье определяется понятие трудового отношения. В этом определении выделяются признаки, позволяющие отграничить трудовые отношения от гражданских отношений, связанных с трудом. Эти признаки заключаются в следующем <1>.

-----  
<1> См. также: Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2004. С. 60 - 62; Орловский Ю.П. Комментарий к главе второй ("Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений") ТК РФ // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд., испр., доп. и перераб. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009 (автор комментария - Ю.П. Орловский). С. 60 - 61. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. К.Н. Гусова. 8-е изд. М., 2010 (автор комментария - К.Н. Гусов). С. 15 - 16.

1. При трудовом правоотношении работник включается в конкретный трудовой коллектив, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, что несвойственно гражданско-правовым отношениям, связанным с трудом. Между тем подчинение правилам внутреннего трудового распорядка,

действующим в данной организации, означает, что волевая деятельность работника осуществляется в условиях кооперативного труда. Именно он определяет действие правовых норм, регламентирующее режим рабочего времени и времени отдыха, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, т.е. правовых институтов, специфических для трудового права.

2. Предметом трудового правоотношения является сам процесс труда работника по определенной трудовой функции в общем процессе данного производства, а предметом смежного гражданского правоотношения - сам продукт труда (изобретение, книга в авторском договоре, исполненное произведение искусства и др.). Кроме того, в отличие от гражданско-правовых отношений, допускающих представительство, т.е. возможность одного лица, обладающего соответствующими полномочиями, совершать те или иные действия от имени другого лица, работа, выполняемая в рамках трудовых отношений, всегда носит личный характер.

3. Трудовым отношениям, определенным в ст. 15 ТК РФ, присущ также признак возмездности. Выполнение работы по трудовому отношению во всех случаях предопределяет ответные действия работодателя - выплату за труд вознаграждения в форме заработной платы. Специфика этого вознаграждения (в отличие от выплачиваемого за труд вне рамок трудового отношения) состоит в том, что оно осуществляется за живой затраченный труд и его результаты. При индивидуальном труде, также носящем возмездный характер, оплачивается только результат такой деятельности: выполненные услуги, изготовленные товары и др.

4. В трудовом отношении работодатель обязан обеспечить условия труда и его охрану в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Индивидуальный труд по гражданско-правовым отношениям осуществляется самостоятельно и по своему усмотрению. Лица, занимающиеся такой деятельностью, сами определяют условия выполнения той или иной работы, на которую они согласились.

В Рекомендации Международной организации труда (МОТ) N 198 "О трудовом правоотношении" приводятся признаки трудового отношения, которые традиционно можно дифференцировать на личные, организационные и имущественные. К таким признакам следует отнести:

1) факт выполнения работником своей трудовой функции лично, что требует присутствия работника по месту выполнения работы;

2) работу, которая выполняется согласно указаниям и под контролем другой стороны, а также предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия. Эта работа выполняется преимущественно в интересах другого лица в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей эту работу; имеет определенную продолжительность и обеспечивается заказчиком необходимыми материалами, инструментами и механизмами;

3) периодическую выплату вознаграждения работнику за его труд, которое является единственным или основным источником его доходов;

4) предоставление работнику жилищно-бытовых услуг;

5) признание права на еженедельные выходные дни и оплачиваемый ежегодный отпуск;

6) тот факт, что работник не несет финансового риска, и др.

Проанализировав указанную Рекомендацию МОТ, А.М. Лушников и М.В. Лушникова приходят, в частности, к выводу о необходимости "скорректировать в законодательстве признаки трудовых отношений, с тем чтобы обеспечить их более четкую идентификацию, четче определить границы между зависимым и независимым трудом в современных условиях" <1>.

-----  
<1> Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право: Учебник: В 2 т. Т. 1. С. 743.

Трудовые отношения имеют определенные особенности. **Во-первых**, они выступают в качестве формы выражения общественных отношений, возникающих в сфере применения труда. **Во-вторых**, в них реализуется воля государства. **В-третьих**, реализуются в этих отношениях также принципы и нормы трудового права <1>.

-----  
КонсультантПлюс: примечание.

Учебник "Трудовое право России" (В.И. Миронов) включен в информационный банк согласно публикации - Журнал "Управление персоналом", 2005.

-----  
<1> См. подробнее об этом, например: Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2009. С. 239 - 246; Буянова М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие. М., 2010. С. 60 - 61.

Установление разграничений в сходных трудовых и гражданских отношениях, связанных с трудом,

важно также и в связи с тем, что в тех случаях, когда в судебном порядке будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются отношения между работником и работодателем, к таким отношениям должны применяться положения трудового законодательства.

Посвящая гл. 2 ТК РФ трудовым отношениям, сторонам, их правам и обязанностям, а также основаниям возникновения трудовых отношений, законодатель исходит из целей и задач трудового законодательства, которыми являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда и защиты прав и интересов работников, и работодателей путем создания необходимых правовых условий достижения оптимального согласия интересов сторон трудовых отношений и интересов государства.

Первые ученые-"трудовики", к которым бесспорно относится Л.С. Таль, изучая сущность трудового договора, обращали особое внимание на правовой статус его сторон, их взаимные права и обязанности. Л.С. Таль, в частности, не без оснований отмечал, что даже в том случае, если общественное отношение урегулировано нормами права, то власть и подчинение не теряют своего смысла, а ставятся в правовые рамки <1>. Л.С. Таль, как и некоторые другие ученые <2>, сравнительно редко употреблял термин "трудовое правоотношение", но фактически исследовал все его основные элементы.

<1> См.: Таль Л.С. Трудовой договор. Ярославль. 1913. Ч. 1. С. 92.

<2> См. об этом подробнее: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. С. 700 - 714.

Проблемы трудового правоотношения на уровне комплексного исследования впервые рассмотрел Н.Г. Александров, являвшийся наиболее крупным отечественным ученым советского периода и обосновавший в своей монографии "Трудовое правоотношение" конструкцию "трудового правоотношения вообще" и общую конструкцию трудового договора. Кстати, в ней он выделил четыре следующих признака так называемого трудового отношения вообще: 1) неединичный характер правосубъектного лица (работника); 2) рабочее время как содержание обязанности работника; 3) длящийся характер правоотношения; 4) авторитарный характер, выражающийся в дисциплине труда <1>.

<1> См.: Александров Н.Г. Указ. соч. С. 122 - 127.

Он, например, считал, что "правовое регулирование заработной платы образует не самостоятельное правоотношение, а регулирование ответного действия на выполнение трудовой обязанности; правовое же регулирование трудовой дисциплины не образует самостоятельное правоотношение, а представляет собой регулирование способа исполнения трудовой обязанности и тех мер поддержки выполнения ее, которыми наделена администрация (как орган управления предприятием) в трудовом правоотношении, и т.д." <1>. При этом Н.Г. Александров разделял содержание трудового договора и трудового правоотношения, относя права и обязанности сторон только к последнему.

<1> Советское трудовое право / Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 154 - 155.

Следует отметить, что понятие "трудовой договор" и "трудовое правоотношение" в подавляющем большинстве исследований разделялись ранее и разделяются теперь.

Нам представляется объективной и заслуживающей внимания в этом плане позиция К.Н. Гусова и В.Н. Толкуновой, из которой вытекает следующее: "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" <1>.

<1> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2001. С. 197.

А.М. Лушников и М.В. Лушникова, говоря о становлении и развитии учения о трудовом правоотношении, отмечают: "Именно анализ трудового договора вывел ученых на изучение более общего феномена - трудового правоотношения" <1>. При этом они подчеркивают, что в Трудовом кодексе РФ впервые законодателем были закреплены основанные на соглашении между работником и работодателем (т.е. трудовом договоре) все традиционно определявшиеся признаки трудового отношения в соответствии с его ст. ст. 15, 36, 133 - личностный, организационный и имущественный, которые означают следующее <2>:

<1> Лушников А.М., Лушникова М.В. Указ. соч. С. 700.

<2> Там же. С. 711 - 712.

1) личностный признак предопределяет, что работник обязуется выполнять работу только своим личным трудом и никакое представительство работника, касающееся выполнения им трудовой функции, не может считаться допустимым;

2) организационный признак включает три взаимосвязанных положения:

**во-первых**, подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при условии обеспечения работодателем надлежащих условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Таким образом, из данного положения вытекает, что организатором труда выступает работодатель, а работник в свою очередь обязан подчиняться правомерным требованиям работодателя. Этот квалифицирующий признак трудового правоотношения свидетельствует о самостоятельном (наемном, подчиненном) характере труда;

**во-вторых**, работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, и, следовательно, он в соответствии со штатным расписанием не может быть принят для выполнения неопределенной работы вообще. При этом данное положение касается всех категорий работников;

**в-третьих**, труд работника по общему правилу носит кооперативный характер, за исключением правоотношения работодателя - физического лица с единственным наемным работником;

3) имущественный признак, т.е. работник обязуется лично выполнять трудовую функцию за плату по заранее обусловленным нормативам. При этом оплачивается не только и не столько результат труда, сколько процесс труда (живой труд), а личная заработная плата работника, выполнявшего за этот период норму общего времени и нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного на территории страны одновременно минимального размера оплаты труда.

Трудовое право определяет важнейшие параметры правоотношений: кто может выступать в качестве участников правоотношения, при каких условиях оно возникает, какие субъективные права и обязанности следует установить в данном конкретном случае. Соответствие конкретного правоотношения требованиям нормы права является его существенным признаком. Когда связь субъектов трудового отношения противоречит нормам трудового права или не основана на нем, она рассматривается как правонарушение либо является общественным отношением, не представляющим интереса для законодателя, в связи с чем и остается вне сферы правового регулирования.

Как уже отмечалось, отношения, не урегулированные нормами права (в том числе трудового), не могут порождать каких бы то ни было юридически значимых последствий, в частности с применением наемного труда, рассматриваются и разрешаются в общественном порядке без участия юрисдикционных органов государства.

В ином плане рассматриваются трудовые отношения, урегулированные нормами права. Так, работодатель, отказавшийся выполнить свои обязательства по трудовому договору относительно своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы, принуждается действовать правомерно с помощью органов государства (судебных органов).

Трудовое правоотношение является сложным по содержанию, составу прав и обязанностей сторон. Оно всегда возникает из правомерного волеизъявления людей и вызывает предусмотренные законом последствия. Трудовые правоотношения, как правило, представляют собой конкретную индивидуализированную связь между работником и работодателем. В формировании трудовых отношений наряду с волеизъявлением работника и работодателя следует учитывать локальные нормы коллективного трудового договора, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в конкретной организации (на предприятии, в учреждении).

В трудовом, как и в другом правоотношении, конкретная связь между его участниками выражается через их субъективные права и обязанности, рассматриваемые ниже. Конкретная сторона трудового права является уполномоченной и имеет присущие ей субъективные права. Обе стороны трудового права обязаны действовать таким образом, чтобы обеспечить реализацию взаимных прав. Следовательно, трудовые правоотношения носят двусторонний характер. Каждый участник правоотношения выступает одновременно и управомоченным, и обязанным лицом. Он имеет право требовать исполнения обязанности от другого участника, поскольку сам исполняет в пользу его определенные действия.

Таким образом, **трудовое правоотношение** представляет собой волевою связь между работником и работодателем <1>. Это означает, что регулируемые трудовым договором отношения неразрывно связаны с индивидуальной волей и сознанием его сторон (правоотношение становится возможным в результате совместного волеизъявления его сторон). К примеру, работник совершил нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Работодатель принял решение о применении дисциплинарного воздействия к работнику за нарушение дисциплины труда, что однако не презюмирует воли работника на дисциплинарное взыскание. Иными словами, при совершении дисциплинарного или иного

правонарушения волевой акт (дисциплинарный проступок) совершает только одна из сторон трудового договора, работник и его воля вовсе не направлены на установление правоотношения, возникающего в отношении применения мер дисциплинарного воздействия.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Учебник "Трудовое право России" (В.И. Миронов) включен в информационный банк согласно публикации - Журнал "Управление персоналом", 2005.

---

<1> См. подробнее: Миронов В.И. Указ. соч. С. 133 - 165; Буянова М.О. Указ. соч. С. 34 - 37.

В таких случаях происходит смешение свойств юридического факта с правоотношением, возникшим на его основе. Известно, что юридические факты могут возникать и помимо воли людей. Так, случайное причинение вреда работнику может происходить помимо воли потерпевшего и причинителя вреда - работодателя. Однако это не само правоотношение, а совершившееся событие, служащее основанием для возникновения конкретного правоотношения. Само же правоотношение возникает по воле потерпевшего работника, требующего взыскания определенных сумм за причинение ему вреда, а у работодателя возникает материальная ответственность за вред, причиненный работнику. В то же время потерпевший может простить причинителя вреда и не предъявлять ему исковых требований, и тогда никакого правоотношения по этому юридическому факту не возникает.

По способу реализации прав трудовые правоотношения подразделяются на **общерегулятивные, регулятивные и правоохранительные** <1>.

<1> Возникающие и существующие в жизни правовые отношения крайне многообразны и могут быть квалифицированы в зависимости от оснований на различные виды. Мы выделили устойчиво сложившиеся в юридической литературе виды правоотношений. См. также об этом, например: Теория государства и права / Под ред. проф. В.К. Бабаева. М., 2002. С. 414 - 416.

Общерегулятивные возникают на основе норм конституционного права и принадлежат всем субъектам независимо от пола, возраста, национальности, социальных признаков. К числу этих правоотношений, безусловно, относится право свободно распоряжаться своими способностями к труду, включая **право на труд, право на защиту чести, достоинства, деловой репутации и право на компенсацию морального вреда** и др. Отличительная особенность общерегулятивных отношений состоит в том, что они не могут использоваться для отчуждения, передачи права от одного субъекта к другому: работник как субъект трудового права обладает конституционной правоспособностью от рождения и не может свои права передать, продать другим лицам даже тогда, когда не использует их. Именно поэтому нельзя передать другому право на труд или другие трудовые права - трудовые отношения признают, как правило, лишь личное выполнение трудовой функции.

На этот счет в ст. 56 ТК РФ наряду с прочим сказано, что **"работник обязуется лично выполнять"** определенную трудовым договором функцию. В то же время в ч. 1 ст. 310 ТК РФ ("Надомники") указывается, что "надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи". Помощь членов семьи может выражаться в выполнении вспомогательных работ, например в получении сырья, материалов у работодателя и доставке их надомнику и др. Тем не менее нельзя не согласиться с мнением А.К. Гавриловой, которая в этой связи отмечает следующее: "Фактическое участие в выполнении трудовых обязанностей надомника, которые определяются выполняемой им трудовой функцией, не могут служить основанием для признания возникновения трудовых отношений между членом семьи надомника и работодателем на основании фактического допущения работника к работе" <1>. В последнем случае в фразе "фактического допущения работника к работе" имеется в виду допущение к такой работе члена семьи.

<1> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. 5-е изд. С. 1014.

Правоотношения, которые регламентируются нормами трудового права и основаны на правомерных действиях их участников, признаются **регулятивными**. Так, заключение трудового договора на основе правил, установленных ТК РФ, представляет собой регулятивные отношения. Такие правоотношения и составляют суть трудовых отношений, суть трудового правопорядка, в их существовании и цивилизованном развитии заинтересовано общество.

**Правоохранительные** правоотношения возникают вследствие правонарушений. Они означают правовую связь между государственным органом, должностным лицом и правонарушителем в процессе выявления факта правонарушения и применения к правонарушителю юридической ответственности.

Цель охранительных трудовых правоотношений - защита существующих в обществе, государстве нормально функционирующих трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Правоотношения по материальной ответственности и по трудовым договорам являются отношениями охранительного характера, так как связаны с трудовыми правоотношениями. Они у работника могут быть, а могут и не быть.

По трудовому праву материальная ответственность работника, и работодателя является одним из видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение. Она отличается от материальной ответственности по гражданскому праву субъектами ответственности, ее условиями, а также размерами возмещения работником ущерба.

## § 2. Структура трудовых отношений и их субъекты

Трудовые правоотношения имеют строго определенную структуру, т.е. совокупность составляющих их взаимосвязанных элементов. Как и иные правоотношения, их целесообразно рассматривать с позиции теории государства и права, согласно которой **структура (состав) правоотношений** включает такие элементы, как: субъект, объект, субъективное право и юридическая обязанность. Все они направлены на выполнение содержания конкретного правоотношения.

Субъект права как элемент правоотношения характеризуется особыми свойствами и играет достаточно активную роль в генезисе самого правоотношения. Согласно ст. 20 ТК РФ сторонами (субъектами) трудовых отношений являются работник и работодатель, вступающие в трудовые отношения. Законодатель наделяет индивидуальных и коллективных членов общества (работников и работодателей) правом вступать в конкретные правоотношения или быть субъектами права, вступать в конкретные правоотношения и действовать согласно установленным нормативно-правовым предписаниям, нормам права. В этих целях субъекты трудового права наделяются таким важным юридическим свойством, как правосубъектность.

Работникам и работодателям дозволяется по своему усмотрению реализовывать предоставленные им права и свободы, а также исполнять возложенные на них юридические обязанности. У гражданина абсолютная (полная) трудовая правосубъектность по общему правилу наступает с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно распоряжаться своими способностями к труду и уже наделяется способностью отвечать за свои поступки (ст. 63 ТК РФ). В порядке исключения, предусмотренного этой статьей, в творческие организации могут приниматься при определенных условиях лица, не достигшие возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Наряду с соблюдением возрастных норм в трудовые отношения могут вступать лица только по собственной явно выраженной воле. Фактическая (реальная) способность реализовать трудовые обязанности зависит от конкретных возможностей и способностей человека к труду, в том числе от состояния его здоровья, включая психическое состояние.

Приговором суда работник может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 45, 47 Уголовного кодекса РФ - УК РФ).

Материальные и духовные блага, в связи с которыми субъекты права вступают в правоотношения, понимаются как объекты правоотношения. В трудовых отношениях эти блага должны удовлетворять законные интересы работника и работодателя, вытекающие из условий трудового договора. Вне трудового правоотношения такое свойство утрачивает какое-либо реальное значение.

Объект правоотношения выступает тем элементом, который соединяет субъектов и побуждает их к активным действиям, т.е. к установлению правоотношения, в частности трудового правоотношения между работником и работодателем.

В теории права выделяют **четыре вида объектов общественных отношений: материальные блага, духовные блага, услуги и личные неимущественные блага**. Но нужно сказать, что вопрос об объекте правоотношений юридической наукой рассматривается неоднозначно. Указанная выше трактовка объекта рассматривается как совокупность разнообразных материальных и нематериальных благ, которые находятся в сфере интересов участников правоотношений, в том числе трудовых. "При таком подходе, - отмечает В.Н. Хропанюк, - объект правоотношения находится за пределами юридического содержания правоотношения, то есть вне субъективных прав и обязанностей" <1>. В то же время права и обязанности имеют конкретное содержание и направлены на достижение определенных целей, ради которых люди вступают в правоотношения. Нам представляется, что права и обязанности субъектов трудовых отношений находятся в органичном единстве их назначения, конечной цели, что и есть материальные и нематериальные блага. Само удовлетворение этих благ не может находиться вне трудового отношения. То есть права и обязанности не могут быть абстрактными и ориентированными "в никуда".

<1> Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М., 1995. С. 314.

В трудовых отношениях материальные блага заключаются в неприкосновенности частной собственности, имущества работника и в его праве "на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семье..." (ст. 2 ТК РФ). В этой же статье в качестве одного из основных принципов регулирования трудовых отношений признается принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовых отношений (личные имущественные блага), в том числе в судебном порядке. Достоинство - это самооценка личности, основанная на его оценке обществом (трудовым коллективом), внутренних убеждениях и правосознании. Достоинство того или иного человека заключается в духовных и физических качествах, в частности, с точки зрения потребностей общества (трудового коллектива). Свобода же труда позволяет гражданам в области трудовых отношений оказывать другим субъектам любые услуги в сфере труда, не противоречащие закону.

Работник для своего духовного обогащения может использовать время - отдыха время, в течение которого рабочий свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению и проводить его на социально-культурных объектах работодателя.

Объект трудового правоотношения не следует смешивать с предметом **правового регулирования**. Последний понимается как система общественных отношений, урегулированных нормами права. В этой связи профессор О.В. Смирнов отмечает: "Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает работа, т.е. деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы). Вследствие этого главным предметом трудового права являются общественные отношения по поводу применения и организации живого труда или работы" <1>.

-----  
<1> Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова и проф. И.О. Снигиревой. М., 2010 (автор комментария - О.В. Смирнов). С. 8.

Предмет трудового права отвечает на вопрос, что оно регулирует, т.е. какие виды общественных отношений по труду, в каких видах общественных отношений по труду поведение их участников регулируется трудовым законодательством. Предметом трудового права является не всякий труд человека, а лишь трудовые отношения в общественной организации труда и, как уже отмечалось, примыкающие, производные от них отношения, т.е. целый комплекс общественных отношений по труду.

Следующим элементом трудового отношения является субъективное право, представляющее собой меру возможного поведения.

Вопрос о понятии **субъективного права** в отечественной юридической литературе является дискуссионным на протяжении многих десятилетий. Так, Л.К. Рафиева предложила объединить различные точки зрения в следующие группы, рассматривающие субъективное право как: 1) притязание; 2) средства обеспечения определенного поведения обязанных лиц; 3) меру возможного или дозволенного поведения управомоченного лица; 4) дозволенность собственных действий управомоченного лица и возможность требовать определенного поведения обязанных лиц <1>.

-----  
<1> Рафиева Л.К. Честь и достоинство как правовые критерии // Правоведение. 1996. N 2. С. 58.

По определению С.Н. Братуся, субъективное право - "это мера возможного поведения данного лица, обеспеченная законом и тем самым соответствующим поведением обязанных лиц" <1>. Данное определение с теми или иными дополнениями принято многими цивилистами и специалистами в области теории государства и права.

-----  
<1> Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. М., 1950. С. 13.

Разделяя названную точку зрения, полагаем, что **субъективное право - это обеспеченная законом мера возможного поведения гражданина или организации, направленного на достижение целей, связанных с удовлетворением их интересов.**

Субъективное право, как отмечалось, неразрывно связано с четвертым элементом состава правоотношения - юридической обязанностью. Они не существуют одно без другого, ибо субъективное право включает правомочие требовать исполнения или соблюдения юридической обязанности. В относительных правоотношениях (в частности, в трудовых) адресатом данного требования выступает конкретное лицо - другой участник правоотношения (работодатель).

Правомочие притязания выражается в возможности привести в действие меры государственного принуждения против участников правоотношения, не выполнивших или не выполняющих должным образом или в срок свои обязанности или обязательства. Так, работник, являющийся материально ответственным лицом и причинивший ущерб работодателю, должен возместить его в полном объеме. В ином случае у другого субъекта трудового правоотношения возникает право на принудительное

взыскание причиненного ущерба в судебном порядке.

**Юридическая обязанность** представляет собой меру необходимого поведения участников правоотношения, совершаемого в целях удовлетворения интересов управомоченных лиц. Субъект не может отказаться от исполнения своего обязательства в конкретном правоотношении без согласия на то управомоченного лица. В противном случае его значительная часть никогда бы не была завершена реальным исполнением обязательства. Например, работник не может произвольно не выполнить той или иной части своих обязательств по трудовому договору без согласия на то работодателя.

В теории права выделяют три вида юридических обязанностей: 1) активное поведение, активные действия; 2) воздержание от действий; 3) претерпевание примененных санкций.

В трудовых, равно как и в других иных, правоотношениях активное поведение, активные положительные действия совершаются (должны совершаться) в пользу других участников правоотношений - управомоченных лиц. Например, по заключенному трудовому договору между работодателем и работником последний обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию (определенную работу или услуги). Юридическая обязанность в данном случае предписывает совершение **активных действий** на реализацию права работодателя получить (иметь) результаты выполнения работником взятых на себя обязательств в конкретном трудовом отношении.

Юридическая обязанность выражается также в определенных случаях в необходимости **воздержаться от действий**, запрещенных нормами трудового права. К примеру, в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ ("Случаи полной материальной ответственности"), работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, и также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка. В связи с этим работодатели должны воздерживаться от заключения с указанными работниками договоров о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности. Такие юридические обязанности носят пассивный характер, так как требуют от участника трудового правоотношения воздержаться от запрещенных законом действий.

Работник должен **претерпевать санкции**, в частности, за нарушение трудовой дисциплины в виде дисциплинарных взысканий, налагаемых работодателем в соответствии со ст. 192 ТК РФ, равно как и за причинение последнему материального ущерба (ст. ст. 238, 241, 243, 245 ТК РФ).

Как видно из вышеизложенного, юридические права и обязанности в трудовом правоотношении - это не само поведение субъектов, а предоставление возможности или необходимости определенного поведения, предусмотренного нормами права. Реализация субъективности юридических прав и обязанностей означает их воздействие на фактическое поведение участников правоотношений, воплощение заложенной в них меры дозволенного и должного поведения в реальные общественные отношения в сфере труда.

### § 3. Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения порождаются на основании юридических фактов, главным из которых является факт заключения трудового договора <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 8-е изд. / Под ред. проф. К.Н. Гусова. М., 2010 (автор комментария - К.Н. Гусов). С. 51 - 60.

Согласно ст. 16 ТК РФ отношения между работником и работодателем возникают на основе заключенного между ними трудового договора, который закрепляет юридическую связь субъектов трудового права, регулируемую государством посредством норм трудового права. С ним связаны важные правовые гарантии, вытекающие из трудового законодательства.

Указанная статья определяет юридические факты, на основании которых возникают трудовые отношения. Большинство из них своим основанием имеют только трудовой договор, и других юридических фактов для их возникновения не требуется. Вместе с тем Кодекс указывает, что в ряде случаев для возникновения трудовых отношений помимо трудового договора необходимы иные юридические факты, указанные в ч. 2 ст. 16 ТК РФ и рассматриваемые нами ниже <1>. Иными словами, трудовые отношения возникают из сложного юридического состава.

<1> См. также: Орловский Ю.П. Указ. соч. С. 62 - 67.

Современное трудовое законодательство четко дифференцирует основания возникновения трудовых правоотношений, предусматривающих, как уже отмечено, заключение трудового договора между работником и работодателем в результате:

1) избрания (выборов) на должность (ст. 17 ТК РФ). К примеру, в соответствии с Федеральным

законом от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (в ред. от 27.12.2009 N 352-ФЗ) <1> директор, генеральный директор акционерного общества избираются общим собранием акционеров или назначаются советом директоров (наблюдательным советом), если решение этого вопроса отнесено уставом общества к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) общества. Следовательно, руководитель акционерного общества (его единоличный исполнительный орган) может быть избран на общем собрании акционеров, а факт избрания служит основанием для заключения трудового договора. Другой пример: в Федеральном законе от 19 июня 1998 г. N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятии)" (в ред. от 21.03.2002) <2> прямо предусматривается необходимость избрания генерального директора такого предприятия общим собранием акционеров на срок, определенный уставом данного юридического лица, но не свыше 5 лет.

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; Российская газета. 2009. 29 декабря.

<2> СЗ РФ. 1998. N 30. Ст. 3611; 2002. N 12. Ст. 1093.

Согласно Федеральному закону от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (в ред. от 27.07.2010 N 198-ФЗ) <1> непосредственное управление высшим учебным заведением осуществляется ректором. Федеральный закон от 18 июля 2006 г. N 113-ФЗ "О внесении изменений в статьи 12 и 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" <2> предусматривает, что ректор государственного или муниципального вуза в порядке, установленном его уставом, избирается из числа кандидатур, согласованных с аттестационной комиссией соответствующего уполномоченного органа исполнительной власти или исполнительно-распорядительного органа городского округа, тайным голосованием на общем собрании (конференции) на срок до 5 лет. После избрания ректора между ним и органом исполнительной власти или исполнительно-распорядительным органом городского округа, в ведении которых находится такое высшее учебное заведение, заключается трудовой договор на срок до 5 лет;

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 35. Ст. 4135; Российская газета. 2010. 30 июля.

<2> СЗ РФ. 2006. N 30. Ст. 3289.

2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 18 ТК РФ). Такое основание для заключения трудового договора характерно для научно-педагогических работников образовательных учреждений высшего профессионального образования, которые избираются по конкурсу <1> на основании названного Федерального закона N 125-ФЗ и Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования РФ, утвержденного Приказом Министерства образования РФ от 26 ноября 2002 г. N 4114 <2>.

-----  
<1> См. подробнее, например: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Особенности регулирования труда педагогических работников // Трудовое право. 2004. N 6. С. 50 - 60.

<2> См.: Российская газета. 2003. 18 января.

Следует отметить, что должности, замещаемые по конкурсу, предусмотрены в законе, ином нормативном правовом акте или в уставе (положении) организации. В этих случаях трудовому договору предшествует избрание по конкурсу. Заключение трудового договора при отсутствии конкурса, требуемого по закону или в соответствии с иным правовым актом, уставом (положением) организации, не влечет возникновения трудового отношения;

3) назначения на должность или утверждения в должности на основании заключения трудового договора (ст. 19 ТК РФ). В данном случае трудовые отношения возникают на основании сложного юридического состава, т.е. в результате осуществления двух юридических актов: назначение на должность или утверждение в должности и заключение трудового договора. Такая процедура применяется при возникновении трудовых отношений тех категорий работников, которые непосредственно указаны в самом законе или ином нормативном правовом акте и уставе (положении) организации.

Статья 19 ТК РФ, таким образом, предоставляет право организации устанавливать в своем уставе (положении) возникновение трудовых отношений в соответствии с установленным в нем правилом.

Например, ст. 275 ТК РФ предусматривает, что заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать различные процедуры: проведение конкурса, избрание или назначение на должность и др. То есть трудовые отношения в этих случаях возникают из сложного юридического факта: акта назначения на должность или утверждение в должности по трудовому договору.

В части 2 ст. 275 ТК РФ определен круг актов, которыми могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем. К ним отнесены: трудовое законодательство (т.е. законы Российской Федерации и субъектов РФ - ст. 5 ТК РФ), иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, учредительные документы (уставы, положения об организации);

4) направления на работу уполномоченными органами в счет установленной квоты. Такое направление может иметь место в отношении лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите (например, инвалидов, лиц моложе 18 лет);

5) судебного решения о заключении трудового договора. Судебное решение имеет значение юридического факта в случаях необоснованного отказа в приеме на работу. Такой отказ согласно ст. 64 ТК РФ может быть обжалован в суд. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с работником трудовой договор. При этом необходимо иметь в виду, что по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме;

6) фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя либо его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен. В то же время фактический допуск работника к работе влечет обязанность работодателя оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения к работе (ст. 67 ТК РФ).

Рассматриваемая ст. 16 ТК РФ определяет юридические факты, порождающие трудовые отношения. Такие юридические факты Кодекс называет основаниями возникновения трудовых отношений. Для абсолютного большинства трудовых отношений достаточно заключить трудовой договор и других юридических фактов не требуется.

"С помощью трудового договора, - подчеркивает профессор Ю.П. Орловский, - граждане реализуют свои способности к труду, определяют и дополнительные условия труда. Трудовой договор является тем правовым средством, который дает возможность в наибольшей степени учесть интересы работника и работодателя. С трудовым договором Конституция РФ связывает гарантийные нормы, предусмотренные законодательством о труде" <1>.

-----  
<1> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. С. 62.

Современное трудовое право регулирует трудовые отношения, базирующиеся на различных формах собственности (частная, государственная, муниципальная, общественная и иные формы собственности), в связи с различным уровнем регулирования труда работников. Организация рыночной структуры более свободна, чем бюджетная организация, в регулировании трудовых отношений. Закон разграничивает отношения, возникающие из трудового договора, и отношения работника, например, с хозяйственным товариществом, вытекающие из членства, скажем, в данной организации. Тем не менее индивидуальный трудовой договор был и остается основным способом регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями. Он занимает центральное место в российском трудовом праве, поскольку является основной организационно-правовой формой установления и осуществления во времени трудового правоотношения.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ **под трудовым договором понимается** соглашение между работодателем и работником, согласно которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением своевременно и в полном объеме выплачивать работнику зарплату, а работник обязуется лично выполнять в соответствии с этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Определение трудового договора, данное в ст. 56 ТК РФ, равно как и любое иное определение понятия, нельзя считать всеобъемлющим (полным). Поэтому наука трудового права рассматривает понятие трудового договора в трех взаимосвязанных измерениях: во-первых, как одну из важнейших форм реализации права на труд; во-вторых, как основание возникновения и временного существования трудовых отношений; в-третьих, как институт трудового права, объединяющий нормы трудового права, регулирующий эти отношения <1>.

-----  
<1> См. также: Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. М., 1996. С. 158.

Формирование рынка труда базируется на свободном стремлении граждан найти подходящую для себя работу и волеизъявлении работодателей, когда они имеют возможность такую работу

предоставить. При этом граждане на рынке труда реализуют право на труд, зафиксированное в Кодексе, и право свободно распоряжаться своими способностями к труду, вытекающее из ст. 37 Конституции РФ, которое в настоящее время осуществляется в следующих формах: в виде заключения трудового договора; посредством вступления в члены кооперативной организации или акционерного общества; поступления на государственную службу; занятия индивидуальной и частнопредпринимательской трудовой деятельностью. При этом следует ограничивать трудовой договор от смежных с ним гражданско-правовых договоров.

Из гражданско-правовых договоров, занимающих смежное положение по отношению к трудовому договору, можно выделить следующие:

а) **договор подряда**, выполняемый личным трудом гражданина (подрядчика). По этому договору одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять работу и оплатить ее (ст. 702 Гражданского кодекса РФ - ГК РФ).

Договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику (ст. 703 ГК РФ). Если договором подряда не предусмотрена предварительная оплата выполненной работы или отдельных ее этапов, заказчик обязан уплатить подрядчику обусловленную цену после окончательной сдачи результатов работы при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок либо с согласия заказчика - досрочно (ст. 711 ГК РФ);

б) **договор поручения**, по которому одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия (ст. 971 ГК РФ). Доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение, если это предусмотрено законом, иными правовыми актами или договором поручения (ст. 972 ГК РФ);

в) **договор возмездного оказания услуг** (медицинских, аудиторских, консультационных, информационных, услуг по обучению и др.). Согласно этому договору исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре (ст. ст. 779 и 781 ГК РФ);

г) **договор на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ** (ст. 769 ГК РФ). По договору на выполнение научно-исследовательских работ исполнитель обязуется провести обусловленные техническим заданием заказчика научные исследования, а по договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ - разработать образец нового изделия, конструкторскую документацию на него или новую технологию. Заказчик обязуется принять работу и оплатить ее.

Итак, выделим несколько признаков, позволяющих разграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров в сфере труда:

1) **личный признак** (выполнение работы личным трудом в трудовых отношениях и включение работника в производственную деятельность организации - зачисление в штат);

2) **организационный признак** (подчинение работника внутреннему трудовому распорядку; его составным элементом является выполнение в процессе труда распоряжений работодателя, за невыполнение или ненадлежащее выполнение которых работник может нести дисциплинарную ответственность);

3) **предметный признак** (выполнение по трудовому договору работ определенного рода, а не разового задания заказчика);

4) **защитный признак** (степень социальной защищенности в трудовых отношениях является порядком выше).

Важность разграничения трудовых договоров и гражданско-правовых договоров в сфере труда в том, что в практике хозяйственной деятельности нередко заключаются так называемые трудовые соглашения или просто соглашения, правовая природа которых неоднородна. Под таким названием могут "скрываться" как трудовой договор, так и договор подряда. Например, оба договора предполагают выполнение определенной работы за вознаграждение, однако правовые последствия их различны, ввиду того что правоотношения, возникающие по трудовым договорам, регулируются трудовым правом, а правоотношение между подрядчиком и заказчиком - нормами гражданского права. Заметим также, что само по себе наименование документа не является достаточным основанием разграничения трудового и гражданско-правового договоров. Единственным критерием такового может выступать лишь детальное исследование.

Фактическая реализация права на труд в одних случаях целиком определяется желанием гражданина (например, при индивидуальной и частнопредпринимательской деятельности), в других - зависит от согласия работодателя (другой стороны трудового договора), в третьих - обуславливается дополнительными юридическими фактами (избранием или назначением на должность и т.д.). Словом, в настоящее время из всех форм (способов) реализации права граждан на участие в трудовых

отношениях именно **трудовой договор** (из всего предложенного законодателем) лучше всего отвечает потребностям рыночных трудовых отношений, основанных на наемном характере труда.

Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к конкретной личности работника и конкретного работодателя. Посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина-работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяются трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Юридическое значение трудового договора, как отмечалось ранее, не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием его существования и развития. Посредством заключения трудового договора реализуется принцип свободы труда. Каждый гражданин России имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (п. 1 ст. 37 Конституции РФ). При этом он может заниматься предпринимательской деятельностью сам или вступать в договорные отношения с другими предпринимателями либо с государственными хозяйственными структурами.

Понятие трудового договора шире, чем его определение. Для его раскрытия надо учитывать не только определение трудового договора, но и его функции, значение (т.е. народнохозяйственную и правовую роль). **Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовое правоотношение и существование его во времени. При этом трудовой договор выполняет функцию его регулятора.**

Предметом трудового договора является "рабочая сила" конкретного человека, которая определяется как совокупность физических, интеллектуальных и духовных способностей человека. Важно заметить, что рабочая сила, хотя и является товаром, неотделима от его носителя - человека, поэтому рабочая сила не переходит в собственность покупателя, а передается ему во временное пользование. Не менее важной функцией трудового договора является то, что он служит правовой формой организации труда у работодателя. Через него определяется расстановка рабочей силы на производстве, распределяются трудовые обязанности работников.

Основой всякого договора является **соглашение сторон**. Существо трудового договора составляет соглашение о трудовой функции работника, т.е. о выполнении им работы по определенной специальности, квалификации или должности. Установление трудовой функции в договорном порядке свидетельствует о том, что конкретные формы приложения труда любого работника определяются доброй волей, свободным выбором и интересами организации в лице представителя работодателя. Практика показывает, что в ряде случаев трудовые споры, связанные с вознаграждением за труд, с переводом или перемещением по работе и т.п., возникают только потому, что при заключении трудового договора не была четко определена трудовая функция работника.

В нынешних условиях государство, как правило, в сфере трудовых отношений определяет преимущественно принципы их правового регулирования и гарантии для работников. Работодатель же посредством коллективного и трудового договоров конкретизирует и согласовывает условия труда. Последние могут быть улучшены по сравнению с гарантиями, установленными законом, но не могут быть ухудшены. В противном случае такие условия договоров о труде будут считаться недействительными (ст. 8 ТК РФ). Кстати, понятие "договор о труде" не следует, как это бывает на практике и в литературе, отождествлять с понятием "трудовой договор", который является лишь одним из многочисленных видов договоров о труде.

Таким образом, как усматривается из ст. 56 ТК РФ, в самом обобщенном виде **сторонами трудового договора** являются работник и работодатель. Как правило, одной его стороной является гражданин, заключивший трудовой договор о выполнении определенной работы и выступающий в качестве работника <1>. Другой стороной трудового договора является организация или другой работодатель, принявший на работу то или иное лицо. Организация может быть в качестве стороны трудового договора в том случае, когда она является субъектом трудового права, т.е. обладает трудовой правоспособностью в отношении приема и увольнения работников. В то же время способностью быть стороной трудового договора могут обладать также организации, не наделенные статусом юридического лица. Например, в условиях университета входящие в него институты и факультеты могут самостоятельно принимать на работу и, следовательно, быть стороной трудового договора.

<1> Стороной трудового договора может быть также иностранец или лицо без гражданства, проживающие как на территории России, так и за рубежом, когда они принимаются на работу в российском учреждении.

Организация может и не являться юридическим лицом, но выступать стороной трудового договора,

если она имеет самостоятельный фонд заработной платы, план по труду, самостоятельный баланс и пользуется правом найма и увольнения. "Юридическое лицо, - отмечают В.Н. Толкунова и К.Н. Гусов, - это понятие гражданского права. Оно уже, чем понятие "субъекты трудового права" - предприятия, учреждения, то есть круг предприятий, учреждений как стороны трудового договора гораздо шире круга юридических лиц" <1>.

-----  
<1> Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России / Под ред. В.Н. Толкуновой. М., 1995. С. 167.

Правом заключения трудового договора (по общему правилу) пользуются лица, достигшие 16-летнего возраста (ст. 63 ТК РФ). Кроме того, законом установлены дополнительные меры, направленные на охрану не только физического, но и нравственного здоровья несовершеннолетних. Статья 265 ТК РФ определяет работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет. К таким работам относятся работы с вредными и (или) опасными условиями труда, подземные работы, а также те, выполнение которых может причинить вред здоровью несовершеннолетних или их нравственному развитию <1>. Не допускаются также трудовым законодательством определенные указанной статьей переноска и передвижение несовершеннолетними работниками тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы <2>.

-----  
<1> Постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 утвержден Перечень тяжелых работ, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет. (СЗ РФ. 2000. N 10. Ст. 1131). С изм. и доп., внесенными Постановлением Правительства РФ от 20 июня 2001 г. N 473.

<2> Нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены Постановлением Минтруда России 7 апреля 1999 г. N 7. (БНА РФ. 1999. N 29).

В соответствии с ч. 3 ст. 8 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 244-ФЗ "О государственном регулировании деятельности по организации и проведению азартных игр и о внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации" (в ред. от 24.04.2010 N 64-ФЗ) <1> организация и проведение азартных игр могут осуществляться исключительно работниками организации азартных игр, которыми не могут являться лица, не достигшие возраста 18 лет.

-----  
<1> СЗ РФ. 2007. N 1. Ч. I. Ст. 7; Российская газета. 2010. 26 апреля.

Работники в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и в последующем, до достижения совершеннолетия, ежегодно подлежат такому осмотру (ст. 266 ТК РФ). Другие льготы работникам в возрасте до 18 лет предусмотрены, в частности, ст. 267 "Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет"; ст. 268, запрещающей направление несовершеннолетних в служебные командировки, привлечение их к сверхурочным работам, а также к работам в ночное время, выходные, нерабочие и праздничные дни.

Оплата труда несовершеннолетних в соответствии со ст. 271 ТК РФ при повременной системе оплаты труда осуществляется с учетом сокращенной продолжительности работы. В то же время работодатель может (но не обязан) за счет собственных средств производить доплаты несовершеннолетним до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Однако при сдельной оплате труд несовершеннолетних работников, допущенных к сдельным работам, оплачивается согласно ст. 271 ТК РФ по установленным сдельным ставкам. При этом следует отметить, что особенности трудоустройства лиц в возрасте до 18 лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением (ст. 272 ТК РФ).

В трудовые отношения могут вступать лица, достигшие 15-летнего возраста, в случае если ими получено основное общее образование, либо они продолжают освоение основной общеобразовательной программы по иной, чем очная, форме обучения, либо они оставили в соответствии с Федеральным законом общеобразовательное учреждение (не получив при этом основного общего образования). К тому же они могут привлекаться для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью.

Согласно ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании" (в ред. от 28.09.2010 N 243-ФЗ) <1> (далее - Закон РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании") обучающийся, достигший возраста 15 лет, может оставить общеобразовательное учреждение до получения им основного общего образования по согласию родителей (законных представителей), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав и органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования <2>.

<1> Российская газета. 1992. 31 июля; 2010. 30 сентября.

<2> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009 (автор комментария - Л.А. Чиканова). С. 220 - 222.

Указанная комиссия совместно с родителями (законными представителями) несовершеннолетнего, оставившего общеобразовательное учреждение до получения основного общего образования, и органом местного самоуправления в месячный срок принимают меры по трудоустройству этого несовершеннолетнего и принимают меры для продолжения им освоения образовательной программы основного общего образования по иной форме обучения.

В статье 63 ТК РФ не содержится законоположения о подростках 15-летнего возраста, исключенных из образовательного учреждения. В то же время в соответствии с п. 7 ст. 19 Закона РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании" по решению органа управления образовательного учреждения за совершенные неоднократно грубые нарушения устава образовательного учреждения допускается исключение такого подростка из данного образовательного учреждения.

Учащиеся образовательных учреждений, достигшие возраста 14 лет, также могут вступать в трудовые отношения, но лишь для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. Для этого помимо желания самого учащегося необходимо также согласие одного из его родителей (попечителя) или органа опеки и попечительства. Очевидно, что данное согласие следует выражать в письменной форме (хотя прямого указания в законодательстве непосредственно не содержится), режим обучения учащегося необходимо подтверждать справкой соответствующего образовательного учреждения.

Помимо этого Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, предусмотрены и случаи, когда лицо моложе 18 лет не может стать участником трудовых отношений - работником, т.е. не может быть принято на работу:

характер которой требует заключения с работником договора о полной материальной ответственности (ч. 3 ст. 242 ТК РФ);

в религиозную организацию (ч. 2 ст. 342 ТК РФ);

по совместительству (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);

выполняемую вахтовым методом (ст. 298 ТК РФ);

на государственную службу (ст. 21 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации") (в ред. от 14.02.2010 N 9-ФЗ) <1> и др.

-----  
<1> Российская газета. 2004. 31 июля; 2010. 17 февраля.

Существует ряд ограничений и для лиц, достигших 18-летнего возраста. Так, к работе с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются только лица, достигшие 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний (ст. 2 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (в ред. от 24.07.2009 N 213-ФЗ) <1>.

-----  
<1> Российская газета. 2000. 9 ноября; 2009. 29 июля.

Согласно ст. 253 ТК РФ женщины ограничены в праве вступать в трудовые отношения в случае, когда предполагается применение их труда на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы для них, а также на целом ряде тяжелых работ с вредными и опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному или бытовому обслуживанию.

Особые требования предъявляются к иностранным гражданам, желающим участвовать в трудовых отношениях в качестве работников на территории РФ. Их правовое положение закреплено Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (в ред. от 28.09.2010 N 243-ФЗ) <1> (далее - Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации"), вступившим в силу 1 ноября 2002 г. В статье 2 этого Закона под иностранным гражданином понимается физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и имеющее доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства; под лицом без гражданства понимается физическое лицо, не являющееся гражданином Российской Федерации и не имеющее доказательств наличия гражданства (подданства) иностранного государства. Обе категории лиц имеют право осуществлять в Российской Федерации трудовую деятельность при соблюдении правил, установленных названным Законом и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032; Российская газета. 2010. 30 сентября.

**Содержание** трудового договора определяется ныне не только на основе нормы ст. 57 ТК РФ, но и взаимной договоренностью между работником и работодателем относительно условий трудового договора. Обычно она касается места работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу, даты начала работы, наименования профессии или должности работника, прав и обязанностей работника и работодателя, в том числе по обеспечению охраны труда, условий оплаты труда, доплат и надбавок, поощрительных выплат, режима рабочего времени и времени отдыха, продолжительности ежегодного отпуска, условий повышения квалификации, льгот по социальному обслуживанию, социальному обеспечению, медицинскому и социальному страхованию. Таким образом, **совокупность условий, определяющих взаимные права и обязанности сторон, составляет содержание трудового договора.** К ним относятся условия, установленные как самими сторонами, так и законами и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

С учетом неоднозначности и многообразия условий трудового договора, сложившейся практики трудовых правоотношений наука трудового права выделяет среди них две группы условий: **необходимые** (обязательные), указанные выше в качестве примера, и **дополнительные** (факультативные), к которым законодатель относит условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи и др.

При этом следует иметь в виду, что согласно ч. 3 ст. 57 ТК РФ отсутствие в трудовом договоре того или иного сведения из числа сведений, подлежащих обязательному включению в трудовой договор, отсутствие в трудовом договоре некоторых из таких сведений само по себе не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо из этих сведений, то он должен быть дополнен недостающими сведениями. Они вносятся непосредственно в текст трудового договора работодателем на основании соответствующего документа. В свою очередь, недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В подавляющем большинстве случаев трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, когда момент их прекращения заранее не устанавливается. Вместе с тем в соответствии с трудовым законодательством (ст. 58 ТК РФ) трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок, но не более 5 лет.

При этом следует иметь в виду, что в ряде случаев Кодекс и другие федеральные законы устанавливают иные максимальные сроки заключения такого рода договоров, в частности, согласно ст. 338 ТК РФ с работником, который направляется в представительство Российской Федерации за границу, заключается трудовой договор до 3 лет. Если в трудовом договоре и приказе о приеме на работу не указан срок, на который работник принимается, он считается принятым на неопределенный срок, т.е. на постоянную работу. Особенность такого договора в том, что действие его продолжается в течение неограниченного времени, пока работник или работодатель не прекратят его в установленном порядке.

Договоры, заключенные на определенный срок (до 5 лет) и на время выполнения определенной работы, называются **срочными трудовыми договорами** <1>. Их особенность состоит в том, что они могут заключаться на любой точно определенный и согласованный сторонами срок, но не более чем на 5 лет. По истечении срока договора действие его прекращается (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). А если действие договора фактически продолжается и ни одна сторона не потребовала его прекращения, то договор считается продолженным на неопределенный срок. При таких обстоятельствах увольнение работника по инициативе работодателя может последовать лишь на общих основаниях. Следует отметить, что действие срочного трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если работника, принятого на конкретную должность на период замещения временно отсутствующего работника, перевели с его согласия на другую работу в том же предприятии без указания срока <2>.

-----  
<1> См., например: Катвицкая М.Ю. Особенности срочного трудового договора // Трудовое право. 2008. N 3. С. 30 - 41.

<2> См.: Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1978. N 10. С. 1.

Перечень случаев, предусматривающих право работодателя заключать срочные трудовые договоры с работниками, предусмотрен ст. 59 Кодекса. При заключении срочного трудового договора стороны определяют его продолжительность посредством указания конкретного срока действия договора, известного сторонам, или конкретного события (например, со дня выхода на работу лица, за которым сохраняется место работы, его должность); указания для выполнения конкретной работы

(например, на время проведения вступительных экзаменов в учебном заведении, на период инвентаризации, проведения необходимых работ по подготовке годового баланса и др.).

Пленум Верховного Суда РФ в п. 13 Постановления "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" относительно заключения срочных трудовых договоров разъяснил следующее: "Решая вопрос о заключении с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами".

Далее в указанном Постановлении Пленума Верховного Суда РФ говорится, что, поскольку ст. 59 ТК РФ предусматривает право, а не обязанность работодателя заключить срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой, работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил срочного трудового договора, предусмотренных ст. 58 ТК РФ.

При этом в силу ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ) обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности таких обстоятельств суды должны исходить из того, что трудовой договор заключен с работником на неопределенный срок.

В пункте 14 указанного Постановления Пленума также разъясняется, что при заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы (абз. 7 ст. 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Следовательно, прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения его срока может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой, такой договор в силу ч. 3 ст. 79 ТК РФ расторгается по завершении такой работы.

Срочный договор существенно отличается от договора, заключенного на неопределенный срок. Он может заключаться по инициативе как работника, так и работодателя (ст. 59 ТК РФ), а также **для замены временно отсутствующего работника** по болезни, в связи с командировкой, отпуском, участием в общественных работах и др. За таким работником сохраняется место работы (должность). При этом случаи, при которых за отсутствующим работником сохраняется место работы (должность), определены Кодексом и иными федеральными законами (или в установленном порядке такое отсутствие будет признано уважительным). В других нормативно-правовых актах, по существу, подобная замена называется временным замещением, т.е. исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью или связано с распорядительными функциями.

Замещающий временно отсутствующего работника может быть освобожден от выполнения своих обязанностей, или выполнение обязанностей отсутствующего работника может быть вменено ему (с согласия работника) наряду с выполнением им своих трудовых обязанностей. Такая правовая ситуация может быть подтверждена следующими примерами.

1. Место работы (должность), в частности, сохраняется за работником при направлении его работодателем для повышения квалификации с отрывом от работы (ст. 187 ТК РФ). За таким работником сохраняется и средний заработок по месту основной работы.

2. В соответствии со ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста. Такой отпуск может быть использован не только матерью, но и другими лицами в соответствии с ч. 2 ст. 256 ТК РФ (отцом ребенка, бабушкой, дедом, другими родственниками или опекуном, фактически осуществлявшими уход за ребенком). За работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется место работы (должность). Иными словами, они не могут быть уволены по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом), переведены на другую работу.

На время выполнения временных (до 2 месяцев), а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в определенный период (сезон), также может быть заключен срочный трудовой договор на срок, не превышающий, как правило, 6 месяцев (ч. 1 ст. 293 ТК РФ).

Перечень сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, и максимальная продолжительность указанных сезонных работ определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключенными на федеральном уровне социального партнерства (ч. 2 ст. 293 ТК РФ).

Трудовой договор с сезонными работниками заключается по общим правилам, но в нем должно

быть обязательно указано о сезонном характере работы. Расторгается такой договор по истечении определенного сезона (ч. 4 ст. 79 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться с лицами, поступающими на работу в организации, находящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы. То есть такой договор заключается не со всеми работниками, а именно с теми, которые переехали для трудоустройства в указанные организации из других местностей. Срочный договор заключается и с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства.

В соответствии со ст. 61 ТК РФ трудовой договор вступает в силу со дня подписания его работником и работодателем, если иное не предусмотрено другими нормативно-правовыми актами или самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. В тех случаях, когда в заключенном трудовом договоре не определен день начала работы, работник должен приступить к ее выполнению на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии со ст. 61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, который считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

При спорных ситуациях факт наличия трудового договора, а также его условия могут подтверждаться с помощью любых доказательств, в том числе с помощью свидетельских показаний, которые могут быть приняты во внимание судом на основании ст. 55 ГПК РФ.

Главная функция трудового договора состоит в том, что именно он порождает трудовые правоотношения и существование его во времени. В подавляющем большинстве случаев трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, когда момент их прекращения заранее не устанавливается, что соответствует ст. 58 ТК РФ. Тем самым законодатель рассчитывает на стабильность трудовых отношений, что в принципе соответствует интересам как работника, так и работодателя и, разумеется, при всем при этом - интересам общества в целом.

В нашем контексте необходимо отметить, что стабильность трудовых отношений в значительной степени зависит от качества социального партнерства сторон трудового отношения. Работники и работодатели являются, как мы уже подробно рассмотрели, не только сторонами последнего, но и сторонами социального партнерства (ст. 25 ТК РФ) в лице уполномоченных в установленном порядке представителей <1>.

-----  
<1> См. подробнее, например: Нуртдинова А.Ф. Разд. 2. Социальное партнерство в сфере труда // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2009. С. 89 - 115.

#### § 4. Общий порядок заключения трудового договора

Для установления трудовых отношений между работником и работодателем не имеет значения их организационно-правовая форма. Как бы то ни было, при заключении трудового договора действуют все нормы, установленные трудовым законодательством, а также принципы, указанные в гл. 1 ТК РФ ("Основные начала трудового законодательства"). В контексте рассматриваемой темы при заключении трудового договора должны быть учтены следующие основные принципы правового регулирования трудовых отношений, установленные ст. 2 ТК РФ:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый гражданин свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- равенство прав и возможностей и др.

Рассмотрим более детально указанные выше принципы, прежде всего принцип свободы труда, ибо он является важным элементом свободы человека и гражданина, гарантированной Конституцией РФ и ТК РФ. Данный принцип закреплен в ряде международных правовых документов: во Всеобщей декларации прав человека, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) в качестве неотъемлемых и неотчуждаемых прав человека.

Свобода труда заключается в том, что каждому обеспечено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, т.е. добровольно и самостоятельно решать вопрос о своей деятельности, начиная с решения принципиального вопроса: заниматься трудовой деятельностью или нет? Конституция РФ и новый ТК РФ не предусматривают юридической обязанности трудиться. Иными

словами, нельзя привлекать к какому-либо виду ответственности человека, если, будучи трудоспособным, без уважительных причин он в соответствии с Законом РФ от 14 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. от 22.07.2010 N 162-ФЗ) <1> не относится к категории занятого населения. Кроме того, каждый имеет право выбирать род деятельности и профессию: заниматься предпринимательской деятельностью или избрать свободную профессию, работать по гражданско-правовым отношениям или заключить с работодателем трудовой договор.

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 17. Ст. 1915; Российская газета. 2010. 26 июля.

Система гарантий трудовых прав включает нормы, обеспечивающие свободное вступление в трудовые правоотношения и выход из них, беспрепятственное осуществление субъективных прав, восстановление нарушенных прав. Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда, зафиксированный в ст. 2 ТК РФ, раскрывается соответственно в ст. ст. 3 и 4 ТК РФ.

Принцип **обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда** выражает одну из важных целей трудового законодательства, предусматривающую создание благоприятных условий труда (ст. 1 ТК РФ). Он корреспондирует с принципом социальной справедливости, зафиксированным в виде одного из составляющих элементов гарантий в Конституции РФ. В частности, каждому гражданину гарантируется вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Это и другие конституционные положения нашли закрепление в ТК РФ (ст. ст. 91 - 99, 110 - 113, 114 - 119, 219 - 220). Они вполне соответствуют положениям Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.).

В документе говорится о праве:

на вознаграждение, обеспечивающее всем трудящимся как минимум справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без каких-либо различий и удовлетворительное существование для них самих и их семей;

на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

В любом государстве и обществе, в том числе и в российском, работодатель заинтересован прежде всего в росте производительности труда, повышении прибыли, наибольших результатах при наименьших затратах, а наемный работник - в хороших, справедливых условиях и надлежащей организации труда, в повышении заработной платы. Но у них есть общий интерес - сохранение трудовых отношений как условия их существования. При таких обстоятельствах компромисс на основе трудового законодательства является одним из основных средств достижения справедливого баланса в сфере трудовых отношений, в том числе касающихся справедливых условий труда.

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда тесно связан с принципом равенства прав и свобод перед законом, последний имеет особое значение для трудового права, так как предусматривает равенство всех граждан в обладании трудовыми правами. Он находит в организационном единстве с принципом запрещения дискриминации в сфере труда и находит отражение в ст. 3 ТК РФ ("Запрещение дискриминации в сфере труда").

Этот принцип соответствует конституционному положению о равенстве прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ).

В любых источниках трудового права не допускается устанавливать преимущества или ограничения в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, характером и содержанием выполняемого труда или условиями его выполнения (ст. ст. 5, 7, 8, 9 ТК РФ). Законодатель предъявляет единые требования к порядку заключения трудовых договоров. Эти требования содержатся в ст. ст. 56, 57, 60, 61, 64 ТК РФ, предусматривающих гарантии при приеме на работу и срок трудового договора. При этом трудовой договор считается заключенным, когда стороны договорились по всем существенным его условиям, включая обязательные и факультативные. Так, ст. 64 ТК РФ устанавливает **гарантии при приеме на работу**. Необоснованный отказ в приеме на работу запрещается. В частности, в соответствии с этой статьей запрещается необоснованный отказ в приеме на работу, а равно не допускается ограничение прав или установление преимуществ при приеме по каким-либо признакам, не связанным с деловыми качествами работника.

Под необоснованными надлежит понимать следующие отказы:

прямо противоречащие трудовому законодательству (беременной женщине; по мотивам пола, расы, национальной принадлежности и т.п.) или административно-правовым актам о направлении на работу (инвалидов в счет квоты и др.);

не соответствующие фактическим обстоятельствам (например, вследствие ссылки на отсутствие

вакансий при их наличии), не по деловым соображениям (вследствие необъективной оценки деловых качеств личности и т.п.).

Считается необоснованным отказ в приеме на работу без указания причин и мотивов (ч. 1 ст. 64 ТК РФ).

Между тем необходимо иметь в виду на этот счет разъяснение Пленума Верховного Суда РФ, данное им в п. 10 Постановления "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

В нем, в частности, говорится, в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, ч. 1 ст. 34, ч. ч. 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абз. 2 ч. 1 ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) <1>, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнить вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях... велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

-----  
<1> В рассматриваемом Постановлении Пленума Верховного Суда РФ констатируется, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ будет считаться обоснованным.

При этом в рассматриваемом Постановлении Пленума Верховного Суда РФ (п. 10) отмечается, что под деловыми качествами работника необходимо, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (к примеру, наличие определенной профессии, квалификации, специальности), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие соответствующего образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли или определенной конкретной сфере деятельности).

Кроме того, Пленум обратил внимание судов и на то, что работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания того или иного федерального закона (например, наличие российского гражданства, являющегося обязательным условием для приема на государственную службу, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственным соглашением) либо необходимые в дополнение к типичным или типовым профессионально-квалификационным требованиям (например, владение иностранным языком, умение и способность работать на компьютере).

Важным, на наш взгляд, для повседневной практики установления трудовых отношений является и то, что Пленум Верховного Суда РФ в п. 11 названного Постановления констатировал: **"Отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным"**, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (ч. 1 ст. 27), Законом РФ от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации" (в ред. от 18.07.2006 N 121-ФЗ) <1>. Кроме того, такой отказ противоречит ч. 2 ст. 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

-----  
<1> Российская газета. 1993. 10 августа; 2006. 27 июля.

Как уже отмечалось, при отказе в приеме на работу работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме по просьбе обратившегося лица. Из статьи 64 ТК РФ вытекает, что 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. В некоторых законодательных актах содержатся прямые запрещения в отказе в приеме на работу по определенным мотивам. Так, запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с

беременностью или наличием детей. В определенных законом случаях работодатель обязан возобновить трудовые отношения со своим бывшим работником.

К примеру, должны быть обеспечены работой те бывшие работники предприятий, учреждений, организаций, чьи полномочия по выборной государственной должности закончились. Работодатель обязан принять на работу бывшего работника, уволенного в свое время в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности <1>. Следует также отметить, что не может быть отказано в приеме на работу работнику, приглашенному в письменной форме в порядке перевода из другого предприятия (учреждения, организации) в течение 1 месяца со дня увольнения с прежней работы по согласованию между руководителями юридических лиц.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 8-е изд. / Под ред. проф. К.Н. Гусова. М., 2010 (автор комментария - К.Н. Гусов). С. 127.

Отказ в приеме на работу может быть обжалован в суд (ст. 64 ТК РФ). К сожалению, немало работодателей, которые считают возможным отказать работнику в приеме на работу на любой стадии трудоустройства, в том числе при приеме на работу в порядке перевода.

Ректор одного негосударственного образовательного учреждения (НОУ) г. Москвы Самойлов направил письмо директору педагогического колледжа с просьбой уволить гражданку Т. с должности бухгалтера в порядке перевода в указанное образовательное учреждение. Из колледжа Т. уволилась и, имея письменную гарантию от ректора НОУ, прибыла туда для трудоустройства. Она написала заявление о приеме на работу, однако ректор предложил заключить ей срочный трудовой договор, мотивируя это тем, что такая система найма работников принята в университете. Заранее Т. о таких условиях трудоустройства ничего известно не было. В письме о ее переводе на другую работу срок, на который будет заключен трудовой договор, не согласовывался и не оговаривался. По этой причине Т. полагала, что с ней будет заключен договор на неопределенный срок. Представитель работодателя НОУ отказал ей в заключении трудового договора, и Т. обратилась в суд с исковым заявлением о признании отказа в приеме на работу незаконным, о необходимости обязать НОУ заключить с ней трудовой договор на неопределенный срок (на постоянную работу) и о возмещении морального вреда. По причине того, что работодатель отказался урегулировать возникший трудовой спор путем заключения мирового соглашения, возникло длительное судебное разбирательство. Ввиду того что теперь процесс по индивидуальным трудовым спорам носит состязательный характер, каждая из сторон должна доказывать те обстоятельства, на которые ссылается как на основание своих требований и возражений. В данном случае Т., в частности, должна была доказывать следующие юридически значимые обстоятельства:

- возникновение у работодателя обязанности принять ее на работу;
- истечение срока для исполнения этой обязанности, так как она прибыла к новому месту работы в течение месяца после увольнения из колледжа;
- уклонение работодателя от обязанности заключения трудового договора.

Определенную трудность вызывало доказательство первого обстоятельства, так как письмо-гарантию ректора НОУ истица передала ему же вместе с заявлением о приеме на работу. Тем не менее по требованию суда этот документ был истребован и исследован в судебном заседании. Один из районных судов Москвы своим решением признал незаконным отказ администрации университета в приеме Т. на работу. Суд обязал принять ее на работу с той даты, которая указана в письме ректора.

Из этого следует, что работодатель, приглашающий работника на работу в порядке перевода, должен уже на стадии выдачи соответствующего письма-гарантии договориться с ним о виде трудового договора (срочном или на неопределенный срок), т.е. получить соответствующее согласие приглашаемого на работу. Кстати, срочный трудовой договор может быть заключен и при непосредственном приеме на работу, но с соблюдением требований закона. В том случае, когда в письме о приглашении на работу работника в порядке перевода с другого предприятия отсутствует указание на то, что при приеме с работником будет заключен в соответствии с требованиями закона срочный трудовой договор, работодатель должен заключить договор на неопределенный срок.

При оценке обоснованности заключения с работником срочного трудового договора необходимо учитывать, что такой договор заключается тогда, когда трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ). От заключения трудового договора следует отличать процедуру оформления на работу. В частности, момент заключения трудового договора и момент его оформления - понятия и неравнозначные, и не совпадающие по времени. Разумеется, заключение договора предшествует его оформлению. Таким образом, трудовые правоотношения могут возникать и практически возникают до официального приема на работу, связанного с изданием руководителем организации (работодателем) соответствующего приказа (распоряжения). В соответствии со ст. 65 ТК РФ ("Документы, предъявляемые при заключении

трудового договора") работодатель должен потребовать от поступающего на работу следующие документы:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность гражданина;
- 2) трудовую книжку, кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- 3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования <1>;

<1> При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

4) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки <1>.

<1> В отдельных случаях с учетом специфики работы трудовым законодательством или иными нормативными актами может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст. 65 ТК РФ).

Без предъявления указанных документов прием на работу не допускается. В то же время работодатель не вправе требовать от работников каких-либо других документов: характеристик, справок о семейном положении, наличии жилплощади и т.д., кроме случаев, специально предусмотренных законом.

При оформлении приема на работу **иностраный гражданин** должен представить не только документ, подтверждающий законность его нахождения на территории Российской Федерации, но и документы, подтверждающие его личность. Таковыми согласно ст. 10 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (в ред. от 28.09.2010 N 243-ФЗ) <1> являются паспорт иностранного гражданина либо иной документ, установленный федеральным законом или признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина.

<1> СЗ РФ. 2002. N 30. Ст. 3032; Российская газета. 2010. 30 сентября.

Документами, удостоверяющими личность лица без гражданства в Российской Федерации, являются:

- 1) документ, выданный иностранным государством и признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства;
- 2) разрешение на временное проживание;
- 3) вид на жительство;
- 4) иные документы, предусмотренные федеральным законом или признаваемые в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документов, удостоверяющих личность лица без гражданства <1>.

<1> См.: Труханович Л.В., Щур Д.Л. Заключение трудового договора. Прием на работу. М., 2003. С. 142 - 144.

Как уже отмечалось, согласно ст. 13 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" требование о наличии у иностранного гражданина разрешения на работу не распространяется на граждан, постоянно проживающих в России. Однако это не означает, что прием данной категории работников никак не отличается от приема на работу российских граждан. В любом случае документом, подтверждающим факт постоянного проживания на территории России, является вид на жительство. Согласно ст. 8 этого Закона вид на жительство выдается иностранному гражданину на 5 лет, после чего данный срок по заявлению иностранного гражданина может быть продлен еще на 5 лет; при этом количество продлений срока действия вида на жительство не ограничено. Описания бланков вида на жительство утверждены Постановлением Правительства РФ от 1 ноября 2002 г. N 794 (в ред. от 28.03.2008 N 220) <1>. Этим же нормативным актом утверждено Положение о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства вида на жительство <2>.

<1> Российская газета. 2002. 13 ноября; 2008. 9 апреля.

<2> См.: Труханович Л.В., Щур Д.Л. Указ. соч. С. 146.

Работникам отдела кадров следует иметь в виду, что на данный момент ни трудовое законодательство, ни законодательство о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации не описывают процедуру расторжения трудовых договоров с иностранными работниками. Истечение срока действия вида на жительство, его аннулирование не названы в законодательстве в качестве основания расторжения трудового договора. Поэтому при заключении трудового договора с иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю следует определить действия сторон с учетом истечения срока действия вида на жительство и его аннулирования, а также указать срок действия трудового договора со сроком действия вида на жительство.

При приеме на работу иностранных граждан, временно проживающих на территории России, также не распространяется требование о наличии разрешения на работу. Вместе с тем такой гражданин должен представить не только документ, удостоверяющий его личность, но и разрешение на временное проживание в России. Это разрешение в соответствии со ст. 6 Федерального закона "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" может быть выдано гражданину в пределах квоты, утвержденной Правительством РФ. Разрешение на временное проживание выдается на 3 года. Правила его получения утверждены Правительством РФ от 1 ноября 2002 г. N 789 (в ред. от 06.04.2009 N 301) и перечислены в указанном выше Положении о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на временное проживание <1>.

-----  
<1> Российская газета. 2002. 13 ноября; 2009. 14 апреля.

Следует отметить, что при оформлении приема на работу такого гражданина необходимо убедиться в том, что его разрешение на временное проживание распространяется на территорию нахождения места работы, поскольку согласно п. 2 ст. 11 упомянутого Федерального закона временно проживающий иностранный гражданин не вправе по собственному желанию изменить место своего проживания в пределах субъекта РФ, на территории которого ему разрешено проживание, или избирать место проживания вне пределов указанного субъекта РФ (законодательством не предусмотрена возможность продления срока временного проживания, поэтому при заключении трудового договора с такими работниками следует учесть срок, на которое выдано разрешение на временное проживание).

В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. У работника и работодателя остается по экземпляру указанного документа <1>. При этом трудовой договор может быть заключен как путем составления одного документа, подписанного сторонами, так и посредством обмена документами при помощи почтовой, телеграфной, телефонной, электронной или иной связи, позволяющей достоверно установить, что документ исходит от стороны по договору (ст. 434 ГК РФ). В повседневной жизни обычно трудовой договор заключается в виде заявления работника о приеме на работу с резолюцией руководителя или лица, его заменяющего.

-----  
<1> При заключении некоторых трудовых договоров с отдельными категориями работников нормативно-правовыми актами может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими третьими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам (ст. 67 ТК РФ).

Граждане оформляются на работу приказом (распоряжением) руководителя организации, но основанием для его издания служит письменный трудовой договор, содержание которого должно соответствовать ст. 67 ТК РФ.

Преимущество письменной формы состоит в том, что все условия трудового договора фиксируются в едином правовом документе. Письменная форма трудового договора, по нашему мнению, повышает гарантии сторон в реализации достигнутых соглашений по важнейшим условиям труда. Письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и временными работниками по основному месту работы и совместителями, надомниками и т.п.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, когда работник приступил к работе с разрешения или по поручению работодателя или его представителя. При таких обстоятельствах, т.е. фактическом допуске работника к работе, работодатель должен оформить с ним трудовой договор в письменной форме **не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе**. Достижение между работниками и работодателем организации трудового соглашения (договора) оформляется приказом или распоряжением и объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора <1>, с тем чтобы он убедился в правильности оформления заключенного с ним договора.

-----  
<1> По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную надлежащим образом

копию приказа (распоряжения) о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

В функциональные обязанности работодателя входит ознакомление работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и ее последствиям. При этом в приказе (распоряжении) должны быть определены точное наименование (вид) работы, должности, на которую принят работник, и оплата труда в соответствии со штатным расписанием или тарифно-квалификационным справочником. Следует отметить, что приказ только оформляет прием на работу, а подпись работника под приказом о приеме на работу свидетельствует только о его ознакомлении с ним и не всегда о согласии. Приказ (распоряжение) о зачислении на работу издается после того, как тот или иной работник выразит желание (готовность) работать в данной организации на согласованных условиях. Поэтому указанный документ не является правообразующим фактором, а лишь сопровождает заключение трудового договора.

В то же время, как уже отмечалось, фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, если выполнение работ без издания приказа (распоряжения) поручено лицом, обладающим правом приема на работу, или если работа выполнялась с его ведома, причем независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Это обстоятельство, разумеется, не освобождает работодателя от обязанностей оформить (хотя бы с опозданием) трудовой договор и соответствующий приказ.

В соответствии со ст. 66 ТК РФ основным документом о трудовой деятельности и об общем непрерывном страховом и специальном трудовом стаже работника является трудовая книжка. Кстати, с ней связывается предоставление работнику определенных льгот и преимуществ на основании соответствующих нормативно-правовых актов, коллективного договора, трудового договора или иного нормативного акта. На лиц, поступивших на работу впервые, заполняется трудовая книжка не позднее 5 дней с момента приема на работу <1>. Трудовые книжки заводятся на всех работников государственных, кооперативных, коммерческих и общественных организаций, проработавших указанное выше количество дней, в том числе на сезонных и временных, а также внештатных работников при условии их государственного социального страхования. На совместителей трудовые книжки ведутся только по основному месту работы, но по требованию работника в трудовую книжку должна быть сделана запись о работе по совместительству.

<1> Такое правило действует в соответствии с ч. 3 ст. 66 ТК РФ в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Последним является выполнение другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Исходя из этого обстоятельства лица, не имеющие другой работы, например аспиранты, студенты, а также учащиеся дневных отделений образовательных учреждений, поступающие на работу к конкретному работодателю, не могут рассматриваться в качестве совместителей и на них должны быть заведены в обязательном порядке трудовые книжки, как этого требует закон.

16 апреля 2003 г. Правительство РФ приняло Постановление N 225 "О трудовых книжках" (в ред. от 19.05.2008 N 373) <1>. В трудовую книжку работника должны быть внесены следующие сведения:

<1> Российская газета. 2003. 22 апреля; 2008. 24 мая.

а) **о работнике:** фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;  
б) **о работе:** прием на работу, перевод на другую постоянную работу, увольнение, а также основания прекращения трудового договора.

Согласно п. 24 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства N 225-ФЗ, в трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом работодателями;

в) о других видах поощрений, предусмотренных законодательством России, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выполняемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся. Сведения о наложении дисциплинарных взысканий (кроме случаев, когда взысканием является увольнение) в трудовую книжку не заносятся. Что же касается

записей в трудовую книжку об основаниях прекращения трудового договора, то они должны производиться в точном соответствии с пунктом статьи Кодекса или иного федерального закона и в точном соответствии с их формулировками. Например: "Уволен в связи с истечением срока трудового договора - п. 2 ст. 77 ТК РФ".

Трудовая книжка выдается работнику при прекращении трудового договора. В иных случаях этот документ на руки работнику не выдается. В тех случаях, когда не представляется возможности выдать трудовую книжку в день увольнения в связи с отсутствием его на работе или отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель должен отправить такому работнику уведомление о необходимости прибытия за трудовой книжкой либо этот работник должен дать согласие на отправку ее по почте. При этом необходимо подчеркнуть, что с момента отправления уведомления работодатель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки, установленной ст. 84.1 ТК РФ.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. "а" п. 6 ст. 81 (при прогуле) или подп. 4 ч. 1 ст. 83 (при осуждении работника) ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника. В определенных случаях, когда возникает такая необходимость, работодатель обязан выдать по его просьбе заверенные выписки из его трудовой книжки.

Следует также иметь в виду, что возможности заключения трудовых договоров могут быть ограничены законом. Право граждан заключать трудовой договор может быть ограничено вступившим в законную силу судебным приговором, устанавливающим в качестве меры наказания на срок от 1 года до 5 лет лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет в качестве дополнительного вида наказания (ч. 2 ст. 47 УК РФ). Это относится, в частности, к лицам, имеющим судимость за растраты, хищения или другие корыстные преступления при приеме на должность, связанные с обслуживанием материальных ценностей. Не могут быть приняты на работу, связанную с определенной специальностью и т.д., лица, не имеющие специального образования. К определенным видам работ (например, к педагогической деятельности) не допускаются лица, которым та или иная деятельность запрещена по медицинским показаниям, а также имеющим судимость за определенные преступления.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника порученной ему работе. Условие об установлении испытательного срока должно содержаться в трудовом договоре и в последующем приказе (распоряжении) о приеме на работу. Если это требование не выполнено, считается, что испытание не установлено и работник окончательно принят в организацию с первого дня работы. Следовательно, работник не может быть освобожден от работы как не выдержавший испытание, если отсутствуют доказательства относительно соглашения сторон об установлении испытания при приеме на работу, т.е. при заключении трудового договора. В период испытания на работников полностью распространяется законодательство о труде (период испытания включается в трудовой стаж, в том числе и в стаж для получения отпусков). В соответствии с ч. 4 ст. 70 ТК РФ **испытательный срок при приеме на работу не устанавливается следующим лицам:**

- не достигшим 18-летнего возраста;
- поступающим на работу по конкурсу на замещение соответствующей, предусмотренной законом должности;
- окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения;
- избранным на выборную оплачиваемую должность;
- при переводе на работу на другое предприятие по согласованию между работодателями;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- в других случаях согласно Кодексу, иным федеральным законам и коллективному договору (например, в соответствии со ст. 289 ТК РФ при приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание также не устанавливается).

Испытательный срок не может превышать 3 месяцев (если иное не установлено законом). При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать 2 недель (ст. 70 ТК РФ). Между тем для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и прочих обособленных структурных подразделений срок испытания может быть определен до 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законодательством.

Таким образом, законодательством не только унифицированы нормы, касающиеся испытательных

сроков, но и дается более широкий диапазон установления работодателем продолжительности испытания. Пределы испытательного срока, предусмотренные законом, не могут быть увеличены или продлены, но могут быть уменьшены по соглашению работодателя с работником. В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам. В указанных случаях испытательный срок продолжается и после перерыва, но общая продолжительность испытания до и после перерыва не должна превышать сроков, установленных законом.

Работник может быть освобожден как не выдержавший испытания только до истечения испытательного срока (ст. 71 ТК РФ), при этом необязательно ждать последнего дня испытательного срока. Если работодатель убедится в том, что работник не соответствует порученной ему работе, приказ о его увольнении может быть издан до окончания испытания. В тех случаях, когда испытательный срок истек, а работник от работы освобожден не был, считается, что он выдержал испытание. Издания специального приказа об окончательном принятии на работу не требуется. При неудовлетворительном результате испытания освобождение производится работодателем на основании ст. 71 ТК РФ без согласования с профсоюзным комитетом и без выплаты выходного пособия работнику. Работодатель при этом обязан предупредить его не позднее чем за 3 дня до увольнения. В статье 71 ТК РФ подчеркивается, что при таких обстоятельствах должны быть указаны причины, явившиеся основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание <1>.

-----  
<1> Решение работодателя об увольнении по причине неудовлетворительного испытания может быть обжаловано в суд (ст. 71 ТК РФ).

В то же время законодатель предоставил право на волеизъявление работнику в тех случаях, когда в период испытания он придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей. При таких обстоятельствах он вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, поставив в известность работодателя об этом в письменной форме за 3 дня. Испытательный срок устанавливается как для выяснения пригодности лица к поручаемой работе, так и для проверки работником своего отношения к будущей работе. Поэтому, разумеется, прежде чем приступить к работе, человек должен серьезно взвесить все "за" и "против", а если во время испытательного срока работник придет к выводу о нецелесообразности продолжения работы, он вправе подать заявление об уходе.

Статья 69 ТК РФ предусматривает медицинское освидетельствование определенной категории лиц при заключении трудового договора. Так, работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда (в том числе и на подземных работах), а также связанных с движением транспорта, проходят обязательные при поступлении на работу периодические (а лица в возрасте до 21 года ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профзаболеваний.

Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 877 утвержден Перечень работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции. Так, обязательному освидетельствованию подлежат следующие работники <1>:

-----  
<1> СЗ РФ. 1995. N 37. Ст. 3624; Российская газета. 1995. 14 сентября.

1) врачи, средний и младший медицинский персонал центров по профилактике и борьбе со СПИДом, учреждений здравоохранения, специализированных отделений и структурных подразделений учреждений здравоохранения, занятые непосредственным обслуживанием, диагностикой, лечением, обследованием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы и другой работы с лицами, инфицированными вирусом иммунодефицита человека;

2) врачи, средний и младший медицинский персонал лабораторий, которые осуществляют обследование населения на ВИЧ-инфекцию;

3) научные работники, специалисты, служащие и работники научно-исследовательских учреждений, предприятий (производств) по изготовлению медицинских иммунобиологических препаратов и других организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

#### Вопросы для самоконтроля

1. Понятие трудовых отношений.
2. Понятие "работодатель" как юридическое лицо и руководитель организации.
3. Стороны и субъекты трудовых отношений. Сходство и различие.
4. Структура трудовых отношений.

5. Основание возникновения трудовых отношений.
6. Дайте правовую характеристику трудовым отношениям, возникшим на основе трудового договора в результате избранного (выборов) на должность.
7. В чем особенность трудовых отношений, возникающих на основе трудового договора в результате избрания по конкурсу?
8. Сущность трудовых отношений, возникающих на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности.
9. Могут ли возникать трудовые отношения на основании устава (положения) организации?
10. Основные обязанности работника в трудовых отношениях.
11. Как вы понимаете обязанность работника соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину?
12. Понятие трудового договора и его стороны.
13. Содержание трудового договора. Обязательные и факультативные его условия.
14. Срок действия трудового договора. Требования к заключению срочного трудового договора.
15. В каких случаях между работодателем и работником заключается срочный трудовой договор? Порядок заключения срочного трудового договора.
16. С какого возраста допускается заключение трудового договора, в том числе с учащимся?
17. Какие документы предъявляются при заключении трудового договора?
18. Предназначение трудовой книжки; порядок ее ведения и хранения. Какой нормативно-правовой акт регламентирует эти вопросы?
19. Форма трудового договора и правила оформления приема на работу.
20. Испытание при приеме на работу.
21. Правовое понятие "правила внутреннего трудового распорядка". Их структура и порядок принятия.
22. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде.

## **Глава 2. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Применительно к общему подходу, касающемуся прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения, составляющих его содержание, их традиционно в науке трудового права подразделяют на три категории <1>:

-----  
<1> Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник. С. 713 - 714.

- 1) основные (статутные, т.е. установленные в законе) права и обязанности;
- 2) частные статутные права и обязанности;
- 3) договорные права и обязанности.

Основные статутные права и обязанности работников и работодателей, рассматриваемые нами ниже, определены законодателем в ст. ст. 21 и 22 ТК РФ.

Частным статутным правам и обязанностям посвящено значительное число статей ТК РФ, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, конкретизирующих и дополняющих перечень основных (статутных) прав и обязанностей. При этом следует отметить, что значительный перечень прав и обязанностей работников закрепляется в актах, принимаемых работодателем, например в правилах внутреннего трудового распорядка, в должностных инструкциях.

Что же касается договорных прав и обязанностей работников и работодателей, то они закрепляются в трудовых договорах и иных договорах о труде. "Договорные права и обязанности сторон трудового договора, - отмечают А.М. Лушников и М.В. Лушникова, - носят вторичный характер и представляют собой индивидуализацию и частично дополнение первичных (основных и частных статутных) прав и обязанностей, закрепленных в законодательстве и в других нормативных правовых актах" <1>. Права и обязанности сторон трудового договора органически связаны между собой и корреспондируют друг с другом. Иными словами, права работников корреспондируют с обязанностями работодателей, а права работодателей - с обязанностями работников.

-----  
<2> Там же. С. 713.

Трудовой договор по общему правилу не только является основанием возникновения трудового правоотношения, но и в значительной мере определяет его содержание. Тем не менее, как уже отмечалось, содержание трудового правоотношения шире, чем договорные обязательства сторон трудового договора.

### § 1. Основные права и обязанности работника

Проблема личности (работника) в современном российском трудовом праве приобретает важное значение. Личность, удовлетворение ее прав, законных интересов и потребностей - вот критерий по которому судят, насколько государство приблизилось к такому уровню реальных правовых отношений (в данном случае в сфере труда), который позволяет считать это государство не только правовым и демократическим, но и социальным.

Общепризнано, что проблема личности, в частности работника, имеет два тесно связанных между собой аспекта - социальный и юридический. Понимание личности как социального явления тесно связано с правом; в трудовых отношениях - с правом и обязанностями работника, с уровнем его социально-трудовой защиты.

Основные права и обязанности работника - это основные права и обязанности лица, вступившего в трудовые отношения путем заключения трудового договора <1>. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. В статье 2 ТК РФ ("Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений") юридически закрепляется более содержательное и конкретное положение гражданина в системе общественных отношений в сфере труда. Норма этой статьи, гласит: "Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются: свобода труда, включая **право на труд**, на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности..."

<1> См. подробнее, например: Анисимов Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон. М., 2009.

Указанный принцип корреспондирует с рядом документов международного характера и международных стандартов в области прав человека. Так, в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. <1> в качестве неотъемлемых и неотчуждаемых прав человека, в частности, провозглашено право на труд и свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы. Уже в качестве правовой нормы указанное в Декларации положение закреплено в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. <2>. В статье 6 этого документа сформулировано, что "государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом..."

<1> Международное гуманитарное право в документах / Сост. проф. Ю.М. Колосов и доц. И.И. Котляр. М., 1996. С. 23 - 28.

<2> Там же. С. 29 - 39.

Более развернутое толкование права на труд содержится в Европейской социальной хартии 1961 г. (в ред. 1996 г.) <1>, принятой в рамках Совета Европы. К примеру, в ст. 1 "Право на труд" ч. II этого документа установлено: "В целях обеспечения эффективного осуществления права на труд Стороны обязуются:

<1> Европейская социальная хартия. Страсбург, 2003.

- 1) признать одной из своих основных целей и обязанностей достижение и поддержание как можно более высокого и стабильного уровня занятости, имея в виду достижение полной занятости;
- 2) обеспечить эффективную защиту права трудящихся зарабатывать себе на жизнь трудом по свободно избранной специальности;
- 3) создать или поддерживать для всех трудящихся бесплатные службы по трудоустройству;
- 4) обеспечить или содействовать обеспечению соответствующей профессиональной ориентации профессиональной подготовки и переподготовки".

В настоящее время среди субъектов международно-правового регулирования труда, в том числе права на труд и условия его реализации, важное место занимает Международная организация труда. Положения ТК РФ, касающиеся, в частности, прав и обязанностей работника, рассматриваются в тесной связи с положениями конвенций и рекомендаций МОТ.

В силу ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью российской правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, то применяются правила международного договора.

Право на труд и свободу труда заключается в том, что каждому человеку и гражданину в соответствии с основными принципами регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ) обеспечено право свободно распоряжаться своими способностями к труду, т.е. добровольно и самостоятельно решать вопрос о своей деятельности, начиная с решения принципиального вопроса: заниматься трудовой деятельностью или нет? Конституция РФ и ТК РФ не предусматривают юридической обязанности трудиться. Каждый имеет право выбирать род деятельности: заниматься предпринимательством или избирать свободную профессию, работать по гражданско-правовым отношениям или заключить с работодателем трудовой договор, принимая во внимание, что в сфере труда запрещена дискриминация и каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав (ст. 3 ТК РФ).

Право на труд предусматривает также обязанность для государства принимать надлежащие меры по реализации этого права. Это предполагает проведение определенной социально-экономической политики и систему гарантий, обеспечивающих свободное вступление в трудовые отношения и выход из них, беспрепятственное осуществление субъективных прав, восстановление нарушенных прав, в том числе запрещение принудительного труда (ст. 4 ТК РФ).

Дадим краткую правовую характеристику основным правам и обязанностям работников, содержащимся в ст. 21 ТК РФ. Следует отметить принципиальную особенность конструкции этой нормы ТК РФ: изложение в одной статье прав и обязанностей работника в трудовых отношениях подчеркивает их неразрывность. **Права и обязанности работника взаимосвязаны, поскольку права работника корреспондируют с его обязанностями. С правами работника соотносятся обязанности работодателя, что обуславливает их соблюдение.**

Рассматривая **права и обязанности работника**, исследуем некоторые их специфические свойства. **Работник имеет право на заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, которые предусмотрены соответствующими нормами закона**, содержащимися в гл. 11 "Заключение трудового договора", гл. 12 "Изменение трудового договора" и гл. 13 "Прекращение трудового договора" ТК РФ. При этом в законах субъектов РФ могут быть установлены иные, но более льготные для работников правила заключения, изменения и расторжения трудовых договоров.

**Работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (по конкретной специальности, квалификации, должности). Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации является обязательным условием договора.** Дадим толкование понятиям "специальность", "квалификация", "должность".

Под **специальностью** в трудовом праве понимаются знание и практические навыки, необходимые для выполнения соответствующих трудовых функций в пределах данной профессии. В зависимости от сферы трудовой деятельности или от ее определенной направленности тот или иной вид трудовой деятельности по данной профессии приобретает определенную самостоятельность и называется специальностью. Например, юрист - профессия, охватывающая такие разные специальности, как: юрист-международник; юрист по гражданским, семейным, трудовым, уголовным делам; юрист по делам несовершеннолетних. В профессии преподаватель можно выделить: преподаватель по трудовому праву, преподаватель права социального обеспечения, преподаватель математики, преподаватель криминалистики, преподаватель ораторского искусства, преподаватель менеджмента и др. Специальность характеризует ряд (вид) трудовой деятельности и требует соответствующих знаний и трудовых навыков, приобретаемых путем специального образования и практического опыта.

**Квалификация** представляет собой степень и вид профессиональной обученности, необходимые для успешного выполнения соответствующей работы. В законодательстве о труде предусматриваются квалификация работы и квалификация работника.

**Квалификация работы** - это характеристика вида работы, определяемая и устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности. В бюджетных организациях субъектов Российской Федерации она обычно определяется тарифным разрядом <1>, к которому та или иная работа отнесена Единым тарифно-квалификационным справочником. Квалификация соответствующей работы имеет существенное значение при установлении тарифных ставок и должностных окладов. Работник, выполняющий работу определенной квалификации в бюджетной сфере, как правило, получает заработную плату по тарифной ставке или окладу для работы данной квалификации. При этом надо иметь в виду, что в соответствии со ст. 132 ТК РФ ("Оплата труда") заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы и максимальным размером не ограничивается.

-----  
<1> Тарифный разряд - это разряд работы, определяемый в зависимости от ее сложности, характера и условий труда, в которых она протекает, а также особенностей производства.

**Квалификация работника** устанавливается квалификационной комиссией на основе его знаний и навыков при выполнении определенного вида работ в форме присвоения работнику разряда, категории или диплома (юриста, преподавателя, менеджера, врача и т.п.). Показателем квалификации работника является наличие образования (высшего, среднего специального), ученого звания (доцент, профессор) или ученой степени (кандидат наук, доктор наук). Почетное звание ("Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации"), разумеется, также характеризует определенным образом квалификацию работника.

**Должность** обуславливает определенные границы компетенции соответствующего работника, круг его прав, обязанностей и ответственности. Наименование должности того или иного работника отражает характер выполняемой им работы независимо от специализации организации или структурного подразделения, в котором он работает. Занятие некоторых должностей допускается лишь при наличии соответствующего диплома (должность юриста, врача, учителя) или ученого звания (должность профессора, доцента).

В дополнение к изложенному вновь подчеркнем, что работнику должна быть предоставлена работа, обусловленная трудовым договором. **При ее отсутствии в период трудовых отношений по объективным причинам работнику предоставляются предусмотренные законодательством гарантии:** например, в ч. 2 ст. 157 ТК РФ указано, что время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник предупредил его в письменной форме о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки <1>, оклада (должностного оклада); время простоя по вине работника не оплачивается (ч. 3 ст. 157 ТК РФ).

-----  
<1> Тарифная ставка - элемент тарифной системы (совокупность норм, обеспечивающих дифференциацию размеров оплаты труда в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, условий, характера), определяющий размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц). Размер оплаты простейших работ определяется тарифной ставкой 1-го разряда (всего 18 разрядов). Тарифная ставка увеличивается с возрастанием сложности работы.

Кстати, невыполнение работником своих трудовых обязанностей по вине работодателя в случае простоя необходимо отличать от незаконного лишения работника работодателем возможности трудиться, например при незаконном увольнении, переводе на другую работу, что влечет обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб (ст. 234 ТК РФ). Непременным условием возникновения права на оплату труда не ниже указанного в ст. 157 ТК РФ размера является выполнение работником обязанности по предупреждению своего непосредственного руководителя или иного представителя работодателя о начале простоя. Если простой имел место по вине работодателя, но работник не предупредил его в письменной форме о начале простоя, права на оплату времени простоя в размере, указанном в ст. 157 ТК РФ, у работника не возникает.

**Работник имеет право на здоровые и безопасные условия труда.** Российское трудовое законодательство предусматривает работнику ряд гарантий, которые закреплены в гл. 36 "Обеспечение прав работников на охрану труда" ТК РФ, которая включает следующие нормы: ст. 219 "Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены"; ст. 220 "Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда"; ст. 221 "Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты"; ст. 222 "Выдача молока и лечебно-профилактического питания"; ст. 223 "Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание населения"; ст. 224 "Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников".

В общих положениях гл. X "Охрана труда" впервые определено понятие "рабочее место" (ст. 209 ТК РФ). **Постоянным рабочим местом** считается место, на котором работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, т.е. где работник находится большую часть своего рабочего времени. Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ГОСТ 12.1.005-88).

**К основным правам работника относится право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы** в соответствии с его квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы. Это право одновременно выступает в качестве принципа регулирования трудовых отношений, зафиксированного в ст. 2 ТК РФ. Что касается принципа обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату **справедливой заработной платы**, то он отражает два аспекта правового регулирования оплаты труда <1>.

-----  
<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009. С. 9.

С одной стороны, устанавливает критерий определения условий труда работника, прежде всего

размера заработной платы. Она должна быть справедливой (как и другие условия труда), обеспечивать достойное существование человека для него самого и его семьи (ст. ст. 130, 133, 134 ТК РФ). Заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 ТК РФ). Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Месячная заработная плата работника, работающего на территории субъекта РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности) (ст. 133.1 ТК РФ) <1>. С другой - работнику гарантируется выплата заработной платы в полном размере и в сроки, установленные законом, правилами внутреннего трудового распорядка или коллективными договорами.

<1> Статья введена Федеральным законом от 20 апреля 2007 г. N 54-ФЗ (в ред. от 22 июня 2007 г. N 116-ФЗ) // СЗ РФ. 2007. N 17. Ст. 1930; Российская газета. 2007. 27 июня.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о всех составляющих частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата, как правило, выплачивается непосредственно работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, не реже чем каждые полмесяца в день, установленный локальными нормативными актами организации. Вместе с тем ст. 142 ТК РФ устанавливает ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работнику заработной платы и другие нарушения оплаты труда, привлекаются:

к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;  
к административной ответственности в порядке и размерах, которые установлены с 1 июля 2002 г. Кодексом РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ) от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (в ред. от 04.10.2010 N 263-ФЗ) <1>;

<1> Российская газета. 2001. 31 декабря; 2010. 8 октября.

к уголовной ответственности в соответствии с Уголовным кодексом РФ (УК РФ).

Трудовой кодекс РФ в качестве меры самозащиты предоставляет работнику право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу на весь период задержки, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2 ст. 142 ТК РФ). Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудование;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, однако он обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Важное значение для работника имеет запрет какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда, как это предусмотрено ст. 132 ТК РФ.

Заработная плата работникам организаций, финансируемых из бюджета, устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, работникам негосударственных организаций - соглашениями, коллективными и трудовыми договорами. Однако при всех условиях, как уже указывалось, получаемое вознаграждение не может быть ниже минимальной оплаты, установленной государством на всей территории РФ.

К этому следует добавить, что реализация закрепленного в Конституции РФ права на вознаграждение за труд (ч. 3 ст. 37) в условиях рыночной экономики предполагает возможность сторон трудовых отношений самостоятельно определять размер оплаты труда, т.е. по взаимному согласию и без ограничения.

Право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы основано на положениях Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.), вступившего в силу для СССР 3 января 1976 г. (обязательного для Российской Федерации как правопреемника бывшего Союза ССР по международным договорам). В этом Пакте государства-участники признали право каждого на вознаграждение, обеспечивающее всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия; удовлетворительное существование для них самих и их семей (ст. 7). С этой целью государство через налоговую систему оказывает воздействие как на оплату труда отдельных работников (на доходы физических лиц), так и на размеры оплаты организаций в целом (единый социальный налог).

Ряд документов по вопросам заработной платы принят МОТ. В Конвенции N 26 МОТ о создании процедуры установления минимальной заработной платы (1928 г.; вступила в силу 14 июня 1930 г.) <1> установлено, что каждый участник этого международно-правового документа, ратифицировавший его, должен ввести (или сохранить) процедуру, с помощью которой устанавливаются минимальные ставки заработной платы трудящихся в определенных отраслях или секторах промышленности <2> (и, в частности, в домашнем производстве), "в которых не существует установленной процедуры эффективного регулирования заработной платы посредством коллективного договора или иным путем и где заработная плата исключительно низка" (ст. 1).

-----  
<1> Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. 1919 - 1966. Женева, 1966. С. 163 - 166.

<2> Для целей рассматриваемой Конвенции термин "промышленность" означает обрабатывающую промышленность и торговлю.

Установленный минимум заработной платы является обязательным для соответствующих предпринимателей и трудящихся и не подлежат снижению ни по индивидуальному соглашению, ни по коллективному договору.

В 1928 г. Генеральная конференция МОТ приняла Рекомендацию N 30 о применении процедуры установления минимальной заработной платы, в которой установила определенные правила и принципы относительно применения указанной процедуры <1>.

-----  
<1> Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. С. 167 - 170.

В июне 1949 г. в рамках МОТ была принята Конвенция N 95 об охране заработной платы (вступила в силу 24 сентября 1952 г.) <1>. В соответствии со ст. 3 данной Конвенции денежная заработная плата должна выплачиваться исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, а уплата в форме долговых обязательств, расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте, запрещается.

-----  
<1> Там же. С. 946 - 953.

В тех случаях, когда разрешается частичная выплата заработной платы в виде пособия натурой, должны приниматься соответствующие меры для обеспечения того, чтобы:

а) пособия подобного рода были необходимыми (подходящими для личного потребления трудящегося и его семьи или приносили ему определенную пользу);

б) такая выдача представляла справедливую и разумную стоимость (п. 2 ст. 4 Конвенции N 95).

Выдача заработной платы в виде спиртных напитков, а также в виде "вредных для организма наркотиков" не разрешается ни при каких обстоятельствах (п. 1 ст. 4 Конвенции N 95) и т.д.

Одновременно была принята Рекомендация N 85 МОТ об охране заработной платы (1949 г.) <1> в целях проведения в жизнь положений Конвенции N 26 МОТ о создании процедуры установления минимальной заработной платы по следующим вопросам: удержания из заработной платы и периодичности ее выплаты; уведомления трудящихся об условиях получения заработной платы и т.д.

-----

<1> Там же. С. 954 - 956.

Одним из важнейших конституционных прав работников является **право на отдых**, т.е. на обладание свободным временем для восстановления работоспособности, удовлетворения семейных, культурных и иных социальных потребностей. Согласно п. 5 ст. 37 Конституции РФ каждому работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Право на отдых является одним из основных трудовых прав работника (ст. 21 ТК РФ) и рассматривается как **один из элементов справедливых условий труда**.

Трудовой кодекс РФ и другие федеральные законы содержат значительную группу норм, предоставляющих возможность работникам реализовать право на отдых в трудовых отношениях. Эти нормы сочетаются с нормами закона, регулирующими рабочее время, обеспечивают установление максимальной продолжительности рабочего времени в неделю (ст. 91 ТК РФ) и рабочей смены (ст. 94 ТК РФ), сокращенного рабочего времени для работников, занятых на производстве с вредными и опасными условиями труда, выполняющих тяжелую работу, работу с повышенной интеллектуальной и психологической нагрузкой (ст. ст. 92, 94 ТК РФ), другие виды и особенности рабочего времени. Неуклонное соблюдение режимов рабочего времени гарантирует реализацию права на отдых каждому работнику.

Нельзя представить себе труд без его **продолжительности по времени**, которая определяется его рабочим временем. **Рабочее время** представляет собой установленный трудовым законодательством отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Самостоятельным институтом трудового права является время отдыха. Оно устанавливается разд. V ТК РФ ("Время отдыха") и регулирует такие его виды, как перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни, различные виды отпусков. **Время отдыха** в большей части производно от продолжительности рабочего времени. В рамках МОТ принят ряд конвенций по рассматриваемому вопросу: Конвенция N 14 о еженедельном отдыхе на производственных предприятиях (1921 г.), Конвенция N 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (1935 г.), Конвенция N 52 относительно ежегодных оплачиваемых отпусков и др.

Правовой принцип обеспечения права на справедливые условия труда одновременно является и правом работника в трудовом отношении. Работнику предоставлено право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте <1>. Это право гарантирует работнику возможность осознанного выбора рода деятельности и профессии с учетом существующих профессиональных рисков.

<1> См. подробно, например: Крапивин О.М., Власов В.И. Охрана труда. М., 2003; Маренго А.К. Трудоохранная культура: педагогическая теория и практика. М., 2001.

**Условия труда** - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда (ГОСТ 12.0.002.80).

**Охрана труда** - это система обеспечения безопасности жизни работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, лечебно-профилактические, санитарно-гигиенические, реабилитационные и иные мероприятия.

С учетом этих прав работника на работодателя возложена обязанность при приеме работника на работу информировать его об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем или возможном риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ). Такая информация должна быть полной, достоверной и изложенной в доступной форме.

Согласно ст. 210 ТК РФ главными направлениями государственной политики в области охраны труда, в частности, являются:

- обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;

- принятие и реализация федеральных законов и иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативно-правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных, целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

- государственное управление охраной труда, государственный надзор и контроль; содействие общественному контролю в этой сфере;

- расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

- подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации и т.д.

Требования охраны труда обязательны для исполнения как юридическими, так и физическими лицами при осуществлении ими любого вида деятельности.

Работодатель согласно ст. 212 ТК РФ обязан, в частности, обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации и др.

Серьезного внимания заслуживает проблема аттестации рабочих мест в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. N 569 "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" <1>, которая включает гигиеническую оценку существующих условий и характера труда, оценку травмобезопасности рабочих мест и учет обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты.

-----  
<1> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2008. N 10.

Результаты аттестации используются в следующих целях <1>:

-----  
<1> Крапивин О.М., Власов В.И. Указ. соч. С. 58 - 59.

планирование и проведение мероприятий по охране и условиям труда;

сертификация производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;

обоснование предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством;

рассмотрение вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации определенного производства или его оборудования, изменение технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников;

включение в трудовой договор условий труда работников;

ознакомление работающих с условиями труда на рабочих местах;

решение вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установлении диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий между работником и работодателем в судебном порядке;

применение административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда и др.

Сроки проведения аттестации устанавливаются работодателем с учетом изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в 5 лет с момента последних изменений.

В случае замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты рабочие места подлежат обязательной **переаттестации**, которая может иметь место по требованию органов государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации, если выявлены нарушения при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда <1>. Результаты переаттестации оформляются в виде приложения к карте аттестации рабочего места. При аттестации рабочего места по условиям труда оценке подлежат все имеющиеся на рабочем месте опасные и вредные производственные факторы (физические, химические, биологические), тяжесть и напряженность труда.

-----  
<1> Постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. N 244 (в ред. от 1 февраля 2005 г. N 49) "Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации" // Российская газета. 2003. 6 мая; СЗ РФ. 2005. N 7. Ст. 560.

Фактическое состояние условий труда на рабочем месте оценивается:

1) по степени вредности и опасности;

2) по травмобезопасности;

3) по обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты, а также эффективности этих средств.

При отсутствии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов или соответствии их фактических значений оптимальной или допустимой величинам, а также при

выполнении требований по травмобезопасности и обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты считается, что условия труда на рабочем месте отвечают гигиеническим требованиям и требованиям безопасности.

По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда заполняются:

- ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в соответствующем подразделении, в которую включаются сведения об аттестации рабочих мест и обеспеченности их средствами индивидуальной защиты;

- сводная ведомость рабочих мест и результатов их аттестации по условиям труда в организации в целом;

- протокол аттестации рабочих мест по условиям труда;

- карта аттестации рабочих мест.

С учетом выявленных в ходе аттестации обстоятельств разрабатывается план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации. По завершении аттестации рабочих мест по условиям труда руководитель организации издает приказ, в котором дается оценка проведенной работы и утверждаются ее результаты. На основании результатов аттестационная комиссия разрабатывает предложения о порядке подготовки структурных подразделений организации к их сертификации на соответствие требованиям по охране труда и определяет мероприятия, конкретизирующие содержание такой подготовки.

Таким образом, исходя из требований ст. 21 ТК РФ все указанные выше обстоятельства по условиям и охране труда в организации должны быть известны поступающему на работу работнику.

В современных условиях организации труда с применением высоких технологий право на **повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку** имеет приоритетное значение и тесно связано с правом и заинтересованностью каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, повышение квалификации представляет собой вид профессионального обучения работников, цель которого - повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование их практических навыков и умений.

**Целью** повышения квалификации, например, специалистов в сфере образования является обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации работников - это обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, стимулирующее рост профессионального мастерства по соответствующим профессиям. Работодатель обязан обеспечить повышение квалификации работников, тем более если это является условием трудового договора. Вопросы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определены в разделе IX ТК РФ (ст. ст. 196 - 208).

Важнейшим демократическим правом является для работника **право на объединение**, включая возможность создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и свобод. Такое право основано на ст. 30 Конституции РФ, закреплено в ст. 21 ТК РФ и Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 01.07.2010 N 146-ФЗ) <1>.

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 3. Ст. 148; Российская газета. 2010. 7 июля.

Каждый человек, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право вступать и выходить из профсоюза. Как это вытекает из Закона, профессиональные союзы - добровольные общественные объединения граждан, связанные общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты социально-трудовых прав своих членов. В качестве общественной организации профсоюзы основаны на членстве, создаются на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения установленных целей.

Рассматриваемое право соответствует требованиям Конвенции N 87 МОТ о свободе ассоциаций и защите права на организацию (1948 г.), ратифицированной СССР и действующей на территории Российской Федерации. Конвенция предусматривает, в частности, что трудящиеся и предприниматели имеют право создавать по своему усмотрению организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии - подчинении их уставу соответствующей организации.

Профессиональные союзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций, политических партий и других общественных объединений), не подчинены и неподконтрольны им. При этом закрепляется невмешательство указанных органов и их должностных лиц в деятельность профсоюзов.

Не вызывает никакого сомнения **право работника на участие в управлении организацией** - оно

является важнейшим условием социального партнерства работника и работодателя в трудовом отношении. Участие работников, их представителей в управлении организацией регламентируется ст. 27 ТК РФ и подробно закреплено ст. ст. 52 и 53 ТК РФ (гл. 8 "Участие работников в управлении организацией"). Работники имеют право участвовать в управлении организацией через общее собрание (конференцию) трудового коллектива, советы трудового коллектива, профессиональные союзы и иные органы, уполномоченные коллективом; при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации и нечлена профсоюза - вносить предложения об улучшении работы организации.

Непосредственное участие в управлении организацией работники принимают тогда, когда они утверждают коллективный договор на общем собрании организации; выставляют и предъявляют требования к работодателю в случае возникновения коллективного трудового спора; принимают решение на общем собрании трудового коллектива об объявлении забастовки и в других, предусмотренных ст. 53 ТК РФ и получивших развитие в соответствующих локальных правовых актах случаях.

Право на участие в управлении организацией через своих представителей работники осуществляют во всех случаях, когда работодатель при принятии нормативных актов должен выслушать мнение представителей трудового коллектива.

Существенное значение имеет **право работников на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений**. В ТК РФ возможность осуществления этих прав вытекает из норм, установленных в гл. 6 "Коллективные переговоры" и гл. 7 "Коллективные договоры и соглашения" и разд. II "Социальное партнерство в сфере труда".

**Цель трудового законодательства** - защита прав и интересов работников, которая реализуется в виде предоставленных работникам возможностей защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами. В отличие от ранее действовавшего Кодекса законов о труде (КЗоТ), который включал в число основных прав работников право на судебную защиту, новый ТК РФ содержит более широкий спектр способов защиты трудовых прав и законных интересов работника. Работники имеют возможность коллективной (профсоюзной) защиты не только прав, но и интересов путем обращения в комиссию по рассмотрению трудовых споров, действующую непосредственно в организации за разрешением неурегулированных разногласий с работодателем (гл. 60 ТК РФ); вступления в коллективный трудовой спор и объявления забастовок; осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и представления интересов работников в иных случаях.

Впервые в нормах трудового законодательства предусмотрена самозащита работником своих трудовых прав, которая заключается в возможности работника отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Кроме того, работнику предоставлено право приостановить работу в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 379 и 142 ТК РФ). Тем не менее первостепенное значение для защиты трудовых прав работников придается судебной защите, а также государственному контролю и надзору, осуществляемому, в частности, Федеральной инспекцией труда.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных актов о труде осуществляется Генеральным прокурором РФ и подчиненными ему прокурорами в соответствии с федеральными законами (ст. 353 ТК РФ).

Наряду с другими правами работник имеет право на **возмещение вреда**, причиненного в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда на основании ст. 237 ТК РФ.

Работник также имеет право на возмещение материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), причиненного имуществу работника (ст. 235 ТК РФ), а также вызванного задержкой заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

Жизненно важным является **право работника на обязательное социальное страхование** в случаях, предусмотренных следующими законами:

- Федеральный закон от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" (в ред. от 24.07.2009 N 213-ФЗ) <1>;

-----  
<1> СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3686; Российская газета. 2009. 29 июля.

- Федеральным законом от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 19.05.2010 N 90-ФЗ, с изм. от 27.07.2010 N 226-ФЗ) <1>;

-----  
<1> СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803; Российская газета. 2010. 21 мая; 2010. 2 августа.

- Законом РФ от 28 июля 1991 г. N 1499-1 "О медицинском страховании граждан в Российской

Федерации" (в ред. от 24.07.2009 N 213-ФЗ) <1>.

<1> ВВС РСФСР. 1991. N 27. Ст. 920; Российская газета. 2009. 29 июля.

**Обязательное социальное страхование** - это принудительное социальное страхование, которому подлежит каждый работник, выполняющий работу по трудовому договору независимо от его желания, за счет средств работодателя, что является его обязанностью, установленной государством. В конкретном выражении обязательное социальное страхование заключается в уплате определенных страховых взносов и получении в соответствии с установленными правилами соответствующих видов обеспечения или обслуживании за счет средств обязательного социального страхования. К видам обеспечения за счет средств обязательного социального страхования относятся: **пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при усыновлении ребенка, по уходу за ребенком (ст. ст. 183, 255, 256, 257 ТК РФ), а также при повреждении здоровья или в случае смерти работника на производстве и профессионального заболевания (ст. 184 ТК РФ).**

В неразрывной связи с правами работника закрепляются его обязанности. В статье 21 ТК РФ содержится перечень лишь **основных обязанностей работника:**

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;  
подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные нормы труда;  
соблюдать требования по охране труда и обеспечению его безопасности, бережному отношению к имуществу работодателя и других работников.

Эти обязанности сформулированы в наиболее общем виде и являются основополагающими для применения правовых норм, содержащихся в ч. II ТК РФ: гл. 22 "Нормирование труда", гл. 30 "Дисциплина труда", гл. 34 "Требования охраны", гл. 39 "Материальная ответственность работника" и др.

Наиболее полно и обстоятельно вопрос о трудовых обязанностях работника решается в трудовом договоре и правилах внутреннего трудового распорядка, которые определяют режим рабочего времени и выполнение трудовой функции с учетом специфики деятельности конкретной организации.

Обязанности каждого работника, вытекающие из трудового договора, индивидуальны, конкретны и имеют свои особенности. Одной из основных обязанностей работника является соблюдение дисциплины труда <1>. Это - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами организации. Дисциплина труда выступает в качестве необходимого условия всякой общей работы и всякого совместного труда, который нуждается в совместном порядке и в том, чтобы все совместно работающие подчинялись этому общему порядку. Соблюдение дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка организации является элементом и одной из составляющих трудового отношения.

<1> Абрамова О.В. Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда // Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. С. 677 - 690.

Обратим внимание на то, что разд. VIII ТК РФ имеет двойное наименование "Трудовой распорядок. Дисциплина труда", и это не случайно. Таким образом законодатель подчеркнул значимость самого трудового распорядка при соблюдении дисциплины труда в самом широком ее понимании.

Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом организации, разрабатываемым и утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и, как правило, являются приложением к коллективному договору. Они регламентируют порядок приема и увольнения работников, права и обязанности сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения, взыскания и др. Правила внутреннего трудового распорядка нацелены на обеспечение рационального использования каждым работником своего рабочего времени и повышение производительности труда. Обычно такие правила содержат следующие разделы:

- 1) общие положения (о действии правил);
- 2) порядок приема и увольнения работников;
- 3) рабочее время (режим работы) и время отдыха;
- 4) основные дополнительные права работников;
- 5) основные дополнительные обязанности работодателя;
- 6) поощрения за успехи в работе;
- 7) ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

Наряду с правилами внутреннего трудового распорядка в некоторых отраслях экономики действуют уставы и положения о дисциплине, предусматривающие повышенные требования к отдельным категориям работников этих отраслей. Эти документы утверждаются Президентом РФ или

Правительством РФ. Положения и уставы о дисциплине распространяются не на всех работников, а исключительно на отдельные категории, предусмотренные этими актами. Что касается тех работников, которые не подпадают под действие уставов или положений о дисциплине, на них в полном объеме распространяются правила внутреннего трудового распорядка организации. В качестве примеров рассматриваемых актов можно привести следующие нормативно-правовые документы:

- Дисциплинарный устав таможенной службы РФ, утвержденный Указом Президента РФ от 16 ноября 1998 г. N 1396 <1>;

-----  
<1> СЗ РФ. 1998. N 47. Ст. 5742.

- Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 <1>;

-----  
<1> СЗ РФ. 2000. N 22. Ст. 2311.

- Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. N 715 <1>;

-----  
<1> СЗ РФ. 2000. N 40. Ст. 3966.

- Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 <1>;

-----  
<1> СЗ РФ. 1998. N 29. Ст. 3557.

- Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621 (в ред. от 14.07.2001 N 535, с изм. от 07.07.2003 N ГКПИ 03-624) <1> и др.

-----  
<1> САПП РФ. 1992. N 9. Ст. 608; Российская газета. 2001. 25 июля; Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. N 4.

Одной из отличительных особенностей этих актов является наличие в них более строгих, чем для остальных работников, мер взыскания, что обусловлено возможностью наступления тяжких последствий при нарушении ими установленных правил. Положения и уставы о дисциплине обязательны для выполнения всеми работниками, которые подпадают под их действие. Сами работодатели не имеют права вносить в них изменения и дополнения.

Составляющими дисциплины труда, например для рабочих профессий, является производственная и технологическая дисциплина <1>.

-----  
<1> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. К.Н. Гусова. М., 2002. С. 354 - 356.

**Производственная дисциплина** предполагает порядок на производстве и включает как общие правила поведения в процессе труда, так и необходимость обеспечения четкой работы технической и технологической организации во всем производственном процессе. При этом каждый конкретный работник несет ответственность за соблюдение не всего производственного процесса, а только той ее части, которая касается выполнения ими своих трудовых обязанностей. Работодатель же в лице администрации (своих представителей) несет ответственность за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

**Технологическая дисциплина** работников является определенной частью производственной дисциплины, которая касается соблюдения технологических правил и правил на производстве. Их нарушение работником, бесспорно, является неисполнением им своих трудовых обязанностей и дает основание работодателю не только для привлечения виновного работника к дисциплинарной ответственности, но и лишения материального поощрения (например, премии).

Анализ трудовых отношений и судебной практики свидетельствует о том, что большинство работников осознают необходимость дисциплины совместного труда и добровольно ее соблюдают, памятуя о том, что это является их обязанностью по заключенному трудовому договору.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право

применять в соответствии с соблюдением определенных процедурных правил следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие виды дисциплинарной ответственности. Ее основанием всегда служит **дисциплинарный проступок** - противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Наряду с дисциплинарным взысканием, если работодателю причинен имущественный ущерб, он имеет право привлечь работника к материальной ответственности.

Интересы работодателя связаны с высокой производительностью труда как элементом успешной экономической деятельности организации. Поэтому одной из обязанностей работника является требование о необходимости выполнения установленных норм труда <1>. Согласно ст. 160 ТК РФ под **нормами труда** понимаются нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются для работников "в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда". Указанные нормы должны устанавливаться в каждой организации работодателем с учетом типовых норм труда, которые выступают в качестве установленных государственными органами стандарта и условия трудового отношения.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский (автор соответствующего раздела - А.Ф. Нуртдинова). С. 512 - 514.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Они разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 161 ТК РФ). Путем нормирования труда определяются затраты времени на выполнение конкретной работы на данном рабочем месте. При этом нормирование также является элементом организации оплаты труда работников.

**Нормы выработки** предполагают установление определенного объема работ (операций, комплекс операций), который должен быть выполнен за единицу времени в конкретных организационно-технических условиях.

**Нормы времени** - это величина затрат (количество) рабочего времени (в часах, минутах, секундах), которые должен затратить работник (группа работников) определенной квалификации для выполнения единицы работы (продукции, операции, комплекса операций) в определенных организационно-технических условиях. Увеличение количества времени для выполнения работ улучшает положение работников при условии сохранения прежней заработной платы. Время, необходимое для выполнения работы, находится в прямой зависимости от ряда факторов и условий. К основным из них можно отнести: уровень организации производства и технологического процесса, техническое состояние оборудования, степень квалификации работников и др. В структуру нормы времени входят подготовка рабочего места в начале работы, получение или (и) изучение необходимой документации и другие параметры.

**Норматив численности** представляет собой установленное количество работников данной организации для выполнения установленных объемов работ, а также управленческих или производственных функций. Одной из разновидностей нормативов численности является норматив управляемости, определяющий количественный состав работников или структурных подразделений, деятельностью которых должен управлять соответствующий руководитель.

Кроме указанных в ч. 1 ст. 160 ТК РФ, существуют и другие нормы труда.

**Нормы обслуживания** - это объем трудового задания, выраженного в определенном количестве объектов (число учебных групп, единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и др.), которые работник (группа работников) обязан обслужить в единицу времени (за год, за день, за рабочую неделю, за рабочий месяц, за семестр, за учебный год) в данных организационно-технических параметрах. В зависимости от сферы распространения они подразделяются на **местные, единые и типовые**. По сроку действия они могут быть **постоянными, временными, сезонными, а также разовыми**. По числу охватываемых ими субъектов они могут быть **индивидуальными и коллективными**.

Нормы труда относятся к числу условий трудового договора, а их пересмотр работодателями является изменением существенных условий договора. Поэтому локальные нормативные акты, касающиеся введения, замены и пересмотра норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ч. 1 ст. 162 ТК РФ). О введении новых норм труда работник должен быть поставлен в известность не менее чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 162 ТК РФ). Во избежание трудовых споров целесообразно, чтобы при введении новых норм труда работодатель и

представительный орган работников разъяснили членам трудового коллектива о причинах и основаниях пересмотра этих норм, а также об условиях, при которых они будут применяться <1>.

-----  
<1> Суетина Л.М. Нормирование труда работников // Справочник кадровика. 2001. N 10.

Право работодателя на нормирование труда и обязанность работника по их выполнению дают одновременно работнику право требовать от работодателя создания нормальных условий работы для выполнения норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся (ст. 163 ТК РФ):

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие охране труда и безопасности производства.

Если работодатель не создал условий, необходимых для выполнения норм труда (выработки), а работник их не выполнил, по общему правилу считается, что это произошло не по вине работника. В этом случае у работника возникает право на соответствующие гарантии, предусмотренные ст. ст. 155 - 157 ТК РФ. В частности, оплата труда производится в соответствии со ст. 155 ТК РФ в размере не ниже средней заработной платы (признание вины работодателя) или 2/3 тарифной ставки, оклада (по независящим от работодателя и работника причинам). Когда предусмотренные ст. 163 ТК РФ условия труда соблюдены, однако нормы труда не выполнены, считается, что это произошло по вине работника и оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Перечень нормальных условий труда, которые работодатель обязан обеспечить (ст. 163 ТК РФ), не является исчерпывающим. Невыполнение работодателем иных условий трудовых отношений может служить также основанием для признания его виновным в невыполнении работником своих трудовых обязанностей. Например, к их числу могут быть отнесены нарушения работодателем условий режима рабочего времени и отдыха.

Жизненно важной обязанностью работника является соблюдение требований по охране труда. Перечень обязанностей работника в области охраны труда вытекает из ст. 214 ТК РФ. Перечислим некоторые из его обязанностей:

соблюдать требования по охране труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

немедленно сообщать руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Несоблюдение работником этих и многих других обязанностей в определенных случаях является дисциплинарным проступком и может повлечь не только дисциплинарное взыскание, но и отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ). В статье 214 ТК РФ не предусмотрена ответственность работника за невыполнение вышеуказанных обязанностей. Однако, по нашему мнению, в этой статье законодателем должна быть сделана специальная оговорка о том, что ответственность наступает за нарушение указанных обязанностей.

Не следует упускать из виду и обязанности работника обеспечивать сохранность имущества работодателя. Выполнение этой обязанности предполагает сохранность имущества других работников. Статья 238 ТК РФ устанавливает материальную ответственность за ущерб, как причиненный непосредственно работодателю, так и возникший у него в результате ущерба иным лицом.

Работнику необходимо знать не только свои основные (конкретные) права и обязанности, но и соответствующие права и обязанности работодателя, предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

## § 2. Основные права и обязанности работодателя

Выражением любых взаимоотношений сторон являются их субъективные права и юридические обязанности.

Рассмотрев субъективные права и юридические обязанности работника, рассмотрим аналогичные

права и юридические обязанности другой стороны трудового правоотношения - работодателя, которые тесно взаимосвязаны с правами и обязанностями работника (ст. 22 ТК РФ), ибо только в комплексе взаимные права и обязанности тех и других образуют фундамент содержания трудового договора - основу оптимального согласования интересов сторон трудового отношения и интересов государства.

Как самостоятельная правовая категория понятие "работодатель" стало употребляться еще в ст. 15 КЗоТ РФ с 12 мая 1998 г. в качестве стороны в трудовом договоре (контракте) наряду с понятием "работники" в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 01.07.2010 N 146-ФЗ) <1>.

-----  
<1> Российская газета. 1996. 20 января; 2010. 7 июля.

Оно означало, с одной стороны, собирательное понятие "организация" в виде предприятия и учреждения, с другой - работодателя как юридическое лицо, представляемое его руководителем. Термин "**работодатель**" получил ныне закрепление в ст. 20 ТК РФ, в которой указано: "**работодатель** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры".

В Трудовом кодексе РФ физическим лицом, наделенным правовым статусом работодателя, признаются:

физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и другие лица, профессиональная деятельность которых в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности (далее - работники - индивидуальные предприниматели). При этом в ст. 20 ТК РФ отмечается, что физические лица, нарушающие требования федеральных законов о государственной регистрации и (или) лицензировании, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных ТК РФ на работодателей - индивидуальных предпринимателей;

физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица), не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

Возраст, с которого физическое лицо может стать работодателем - индивидуальным предпринимателем, определяется в 18 лет. Именно с этого возраста согласно Гражданскому кодексу РФ (ГК РФ) наступает полная дееспособность гражданина. Между тем ст. 21 ГК РФ предусматривает, что в случае, когда законом допускается вступление в брак до достижения 18 лет, такое лицо приобретает дееспособность в полном объеме со времени вступления в брак. Следовательно, физическое лицо, вступившее в брак до 18 лет, при указанном выше условии может быть работодателем.

Кроме того, ст. 20 ТК РФ предусматривает, что работодателями могут быть и несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет. Они наделены правом заключать трудовые договоры с работниками при наличии двух условий: они должны иметь, во-первых, собственный заработок, стипендию, иные доходы и, во-вторых, письменное согласие своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В контексте нашего учебного пособия следует подчеркнуть, что во всех случаях заключения трудового договора с участием законных представителей физических лиц, выступающих в качестве работодателей, они несут дополнительную материальную ответственность. Эта ответственность возникает по обязательствам, вытекающим из трудового договора, включая обязательство по выплате заработной платы.

В Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 01.07.2010 N 146-ФЗ) <1> сопоставлено значение терминов гражданского и трудового законодательства, обозначающих, по существу, одинаковые категории. Так, в ст. 3 этого Закона обозначены два основных применяемых термина, касающихся рассматриваемого вопроса:

-----  
<1> Российская газета. 1996. 20 января; 2010. 7 июля.

1) организация - предприятие, учреждение, организация независимо от форм собственности и организационно-управленческой подчиненности;

2) работодатель в виде организации (юридического лица), возглавляемой и представляемой ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым так или иначе работник находится в трудовых отношениях.

**Юридическом лицом** являются организации, преследующие, как правило, в качестве основной

цели своей деятельности извлечение прибыли (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве основной цели (некоммерческие организации) и не распределяющие полученную прибыль между участниками. Коммерческие организации создаются в форме хозяйственных товариществ и обществ, производственных кооперативов, государственных и муниципальных унитарных предприятий. Организационно-правовыми формами некоммерческих организаций являются потребительские кооперативы, общественные или религиозные организации, благотворительные и иные фонды.

Можно говорить и об обратном. В частности, чтобы организация могла обладать статусом работодателя, она должна отвечать соответствующим признакам юридического лица. Согласно ст. 48 ГК РФ юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Юридическое лицо считается созданным с момента его государственной регистрации, и, разумеется, с этой даты оно может выступать в качестве работодателя.

**Индивидуальный предприниматель** без образования юридического лица вступает в трудовые отношения, заключает трудовой договор с работником для осуществления предпринимательской деятельности. При этом его следует отличать от работодателей, заключивших трудовые договоры для удовлетворения своих личных потребностей.

Как известно, предмет и метод правового регулирования являются категориями, характеризующими особую отрасль российского права. Различные общественные отношения, регулируемые отраслями российского права, также имеют свою специфику. Одним из показателей такой специфики являются субъекты, участвующие в этих отношениях, их права и обязанности.

**Права и обязанности работодателя** как субъекта трудового отношения, скоординированные с соответствующими обязанностями и правами работника, юридически закреплены в ст. 22 ТК РФ. Эти права определяют наряду с дополнительными правами, предусмотренными в индивидуальном трудовом договоре, основу партнерства в процессе работы. На работодателя возлагается наряду с правами и широкий круг обязанностей, дающих реальную возможность реализации работниками своих прав.

В рассматриваемой норме права сформулировано 7 групп прав работодателя <1>. Как уже было отмечено, **одним из основных прав работодателя, указанных в ТК РФ, является право заключать (ст. ст. 65 - 71), изменять (ст. ст. 72 - 74) и расторгать (ст. ст. 81 - 82) трудовые договоры с работниками.** При этом указан как общий порядок, так и особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, а также дополнительные основания его расторжения, предусмотренные в иных федеральных законах. Особенности заключения трудового договора имеются, например, в отношении педагогических работников в Законе РФ от 10 июля 1992 г. N 3266-1 "Об образовании".

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. К.Н. Гусова. М., 2009 (автор комментария - К.Н. Гусов). С. 67 - 69; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009 (автор комментария - Ю.П. Орловский). С. 68 - 70.

К числу основных прав работодателя (так же как и работника) относится **право на проведение коллективных переговоров и на заключение коллективного договора с представителями работников** (трудового коллектива). Работодатель имеет право выступить с предложением о начале коллективных переговоров на предмет выработки и заключения коллективного договора. При этом другая сторона представители работников обязана в течение 7 дней вступить в переговоры (ст. 36 ТК РФ). На практике в большинстве случаев с инициативой о проведении коллективных переговоров выступают представители работников. Согласованный коллективный договор о регулировании социально-трудовых отношений в организации подписывается его сторонами (работодателем и представителями работников).

Исходя из взаимозависимости прав и обязанностей сторон в правоотношении по трудовому договору **работодатель имеет право и обязан требовать от работника надлежащего правомерного поведения в процессе работы**, например соблюдать трудовую дисциплину, добросовестно выполнять трудовые обязанности, бережно относиться к имуществу работодателя. При надлежащем и добросовестном выполнении работником этих обязанностей работодатель обладает правом его поощрить, а нарушителей трудовой дисциплины привлечь к дисциплинарной и материальной ответственности. К этому добавим, что дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, утвержденным в строгом соответствии с нормами ТК РФ, иными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации (ч. 1 ст. 189 ТК РФ).

Из этого вытекает, что работодатель обязан создавать комплекс условий, необходимых для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

Для выяснения вины работника и всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка работодатель обязан затребовать от него до применения к работнику тех или иных мер взыскания письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения и 6 месяцев с момента его совершения (ст. 193 ТК РФ). Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершенном проступке. При этом не имеет значения, наделен ли он правом налагать дисциплинарные взыскания.

В срок, в течение которого может быть применено дисциплинарное взыскание, не включается период, когда работник отсутствовал на работе в связи с болезнью или находился в отпуске. В этот срок также не засчитывается время, необходимое для учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа для членов профсоюза в случае принятия решения об увольнении, например, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, т.е. если он уже имел дисциплинарное взыскание (ст. 373 ТК РФ). Исключается применение дисциплинарного взыскания по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - 2 лет со дня его совершения, не считая времени производства по уголовному делу.

**Рассмотрим право работодателя на принятие и применение локальных нормативных актов в пределах своей компетенции.** К ним относятся: правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положение о премировании и другие акты, необходимые для осуществления управления коллективом организации и трудовыми процессами.

В условиях становления и развития рыночных отношений государственное регулирование не может и не должно полностью охватывать широкий комплекс регулирования трудовых отношений между работодателями и работниками; правовое регулирование является рамочным. Государство в современных условиях определяет только основные направления охраны и защиты, развития трудовых отношений и их цели. В то же время конкретные пути, средства, формы и методы достижения целей устанавливаются сами организации (работодатели) в соответствии с их интересами и интересами работников.

Таким образом, локальные нормативные акты, дополняющие действующие нормативно-правовые акты в сфере труда, в рамках законодательства призваны детально с учетом специфики конкретной организации и интересов коллектива регламентировать трудовые отношения между работодателем и работниками, определять их взаимные права и обязанности. Локальные нормативные акты носят обязательный характер для сторон трудового отношения.

В работе О.М. Крапивина и В.И. Власова "Работодатель: права и обязанности" авторы указывают на ряд обстоятельств, предопределяющих, в частности, необходимость корпоративного регулирования трудовых отношений посредством принятия локальных нормативных актов. Они обращают внимание на следующие обстоятельства <1>:

-----  
<1> Крапивин О.М., Власов В.И. Работодатель: права и обязанности сторон. М., 2004. С. 77 - 78.

Во-первых, локальные нормативные акты принимаются тогда, когда какие-либо трудовые отношения реально существуют, но не введены в рамки законодательного регулирования... т.е. в законодательстве имеется пробел.

Во-вторых, локальные нормативные акты разрабатываются и в тех случаях, когда необходимо нормализовать процедуру применения законодательных и иных нормативных правовых норм.

В-третьих, потребность в локальных нормативных актах возникает и тогда, когда определенная область трудовых отношений регламентируется несколькими (многими) правовыми актами. В этих случаях их целесообразно изложить в определенной последовательности в каком-либо одном нормативном акте (например, в правилах внутреннего трудового распорядка).

В-четвертых, без применения локальных нормативных актов работодатель не может проводить активную и эффективную политику развития персонала применительно к постоянно изменяющимся условиям рынка.

В-пятых, трудовые отношения каждого работника с работодателем индивидуализированы: регламентируются заключенным между ними трудовым договором. Однако трудовым договором не могут быть охвачены все отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности работника.

В-шестых, локальные нормативные акты различного рода положения, инструкции, правила являются документами, содержание которых доводится работодателем до работника в качестве

руководства, которое работник обязан соблюдать". В то же время локальные нормативные акты являются для работников источником знаний об их трудовых правах.

Эти акты могут приниматься руководителем организации в порядке, предусмотренном законом единолично, с учетом мнения или консультаций с представительным органом работников.

Каждый локальный нормативный акт должен быть доступным для понимания всеми работниками, на которых распространяется его действие. Следовательно, его необходимо изложить конкретно, просто и лаконично и довести до сведения работников. Реализация управленческих функций работодателя по руководству трудовым процессом работников, с которыми были заключены трудовые договоры, неизбежно требует применения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, применяемые работодателем. Работодатель реализует свои нормотворческие полномочия самостоятельно, если он является физическим лицом, или через свои единоличные или коллективные органы управления. В частности, Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" (в ред. от 27.12.2009 N 352-ФЗ) <1> устанавливает, что к компетенции исполнительного органа акционерного общества (директора, генерального директора) относятся все вопросы руководства его текущей деятельностью, за исключением тех, которые отнесены к исключительной компетенции общего собрания акционеров общества или совета директоров (наблюдательного совета) общества. Директор (генеральный директор) наряду с другими действиями утверждает штаты, издает приказы и дает указания для обязательного исполнения всеми работниками общества.

-----  
<1> СЗ РФ. 1996. N 1. Ст. 1; Российская газета. 2009. 29 декабря.

Руководитель федерального государственного унитарного предприятия реализует свои нормотворческие полномочия в соответствии с Федеральным законом от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (в ред. от 02.07.2010 N 152-ФЗ) <1>, Постановлением Правительства РФ 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных предприятий" (в ред. от 11.03.2008 N 162) <2>.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4746; Российская газета. 2010. 6 июля.

<2> СЗ РФ. 2000. N 13. Ст. 1373; 2008. N 11 (ч. 1.). Ст. 1030.

**К основным правам работодателя относятся право создавать объединения работников в целях** представительства и защиты своих интересов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и право вступать в них.

В настоящее время действует Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" (в ред. от 01.12.2007 N 307-ФЗ) <1>, который определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, организации и ликвидации. Рассмотрим этот Закон более подробно, поскольку он практически еще не был проанализирован в учебных и научных целях. Названный Закон распространяется на все объединения работодателей, осуществляющих деятельность на всей территории Российской Федерации (п. 2 ст. 1). Работодатели имеют право создавать объединения без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления на добровольной основе для выполнения указанных в нем целей и установления деловых контактов с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления (п. 1 ст. 2).

-----  
<1> Российская газета. 2002. 30 ноября; 2007. 6 декабря.

Государство призвано содействовать реализации права работодателей на объединение в целях развития социального партнерства, обеспечения участия работодателей в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений (п. 2 ст. 2).

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному, отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому) признакам. Деятельность таких объединений осуществляется на основе принципа добровольного вступления в него и выхода из него работодателей и (или) их объединений. Взаимодействие объединений работодателей, профсоюзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципа социального партнерства (п. 3 ст. 5).

**Социальное партнерство** предполагает сотрудничество между работодателями и работниками (сторонами трудовых отношений), а также органами государственной власти и органами местного самоуправления. Одной из главных задач (с точки зрения интересов работников) социального

партнерства являются обеспечение занятости населения, трудоустройство граждан, их социальная защита.

В соответствии с п. 1 ст. 10 указанного выше Закона объединения работодателей создаются на основе решения его учредителей, которыми могут быть не менее двух работодателей или объединений работодателей. Правоспособность объединений работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральными законами о государственной регистрации юридических лиц.

**Объединение работодателей имеет право:**

формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профсоюзами и их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления;

согласовывать свою позицию по указанным выше вопросам с другими работодателями;

выступать инициатором по вопросам проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению социально-трудовых отношений;

наделять своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению социально-трудовых соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссий, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

вносить в установленном порядке предложения по принятию законов и иных нормативно-правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвующих в их разработке;

получать от профсоюзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для решения общих задач.

Объединение работодателей также может иметь иные предусмотренные уставом объединения права <1>.

-----  
<1> Обязанности объединения работодателей сгруппированы в ст. 14 Федерального закона "Об объединениях работодателей".

Наряду с правами работодателя, в ст. 22 ТК РФ установлен широкий круг обязанностей, которые должны ими выполняться с целью обеспечения реализации прав работников. Одни из этих обязанностей непосредственно касаются прав конкретных работников, другие - коллективных прав.

Работодатель обязан соблюдать законы, иные нормативные акты, соглашения, коллективные договоры, трудовые договоры. Кроме того, он обязан предоставлять всем работникам работу, обусловленную трудовым договором, своевременно выполнять все предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Стыкая права и обязанности работодателя, можно обнаружить некоторые неточности или условности <1>. Например, работодателю предоставлено право (но не обязанность) заключать трудовые договоры с работниками. Это обстоятельство приводит к косвенному выводу о том, что работодатель может и не заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных законами, что не соотносится, в частности, с положениями ст. ст. 16, 56 - 61 ТК РФ.

-----  
<1> Крапивин О.М., Власов В.И. Указ. соч. С. 10 - 11.

С учетом выполнения конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, ТК РФ предписывает работодателю рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных актов, содержащих нормы трудового законодательства, об охране труда и принимать меры по их устранению и обязательно сообщать о принятых мерах соответствующим органам и представителям работников. Существенное значение для работников в сфере охраны труда имеет обеспечение их санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием: санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, а также молоком и лечебно-профилактическим питанием на вредных работах и др. Эти требования также составляют основные обязанности работодателя.

Ключевой обязанностью, безусловно, следует признать **обязанность работодателя выплачивать работникам заработную плату** в полном объеме и в сроки, установленные ТК РФ, трудовым (коллективным) договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Неисполнение определенной обязанности влечет применение санкций, которые ранее в трудовом законодательстве

отсутствовали (ст. 142 ТК РФ). В связи с тем, что нарушения сроков выплаты заработной платы еще продолжают носить достаточно массовый характер, законодатель ужесточил ответственность работодателей.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ, нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1 тыс. до 5 тыс. рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц - от 30 тыс. до 50 тыс. рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Повторное аналогичное административное правонарушение влечет дисквалификацию руководителя организации на срок от 1 года до 3 лет.

**Дисквалификация** <1> - вид административного наказания, заключающийся в лишении физического лица права занимать руководящие должности в органах управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законом. Дисквалификация назначается судом и может быть применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим.

<1> См. также, например: Потапова В.Н. Дисквалификация должностных лиц // Справочник кадровика. 2004. N 4. С. 47 - 52.

Федеральным законом от 15 марта 1999 г. N 48-ФЗ Уголовный кодекс РФ был дополнен ст. 145.1, согласно которой невыплата свыше 2 месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от 100 до 200 минимальных размеров заработной платы или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 2 до 6 месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет.

Те же деяния, повлекшие тяжкие последствия, наказываются штрафом в размере от 300 тыс. до 700 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 7 месяцев либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Реализовать свои права и обязанности на ведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора работодатель может в двух случаях: если сам проявит инициативу и направит профсоюзному комитету или иному представителю работников уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров либо если это сделает сам профсоюзный комитет или иной представительный орган работников (ст. 36 ТК РФ).

Если ни одна из сторон не проявит инициативу в проведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора, разумеется, ни о какой обязанности работодателя вести переговоры и заключать коллективный договор речи быть не может. Если в процессе коллективных переговоров стороны не пришли к соглашению ни по одному положению проекта коллективного договора, никто не вправе обязать работодателя подписать такой коллективный договор, однако стороны должны подписать коллективный договор: на согласованных условиях, если не достигнуто соглашение по отдельным положениям коллективного договора.

Нельзя, конечно, обойти вниманием обязанность работодателя создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией. С точки зрения обеспечения социальных прав **работодатель обязан осуществлять в полном объеме** (что, к сожалению, часто нарушается) **обязательное социальное страхование работника** в порядке, установленном федеральным законодательством.

Обязанности страхователя определены Федеральными законами от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 19.05.2010 N 90-ФЗ, с изм. от 27.07.2010 N 226-ФЗ) <1> и от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования" (в ред. от 24.07.2009 N 213-ФЗ) <2>, а также другими федеральными законами.

<1> СЗ РФ. 1998. N 31 Ст. 3803; 2010. 21 мая; 2010. N 31. Ст. 4195.

<2> СЗ РФ. 1999. N 29. Ст. 3686; Российская газета. 2009. 29 июля.

Главная обязанность страхователя - встать на соответствующий учет и уплачивать в

установленные сроки и в назначенном размере страховые взносы на страхование от несчастных случаев на производстве или профессионального заболевания. При наступлении страхового случая работник получает право на страховые выплаты, призванные возместить утраченный им заработок и дополнительные расходы. Фонд социального страхования, куда должны производиться страховые выплаты работодателем, именуется страховщиком. Выплаты, положенные застрахованным лицам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, производятся самим страхователем, т.е. работодателем, и засчитываются в счет уплаты им страховых взносов. Тем, кто не состоит в трудовых отношениях со страхователем, выплаты производит Фонд социального страхования.

Одной из наиболее значимых обязанностей работодателя являются возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсация морального вреда в установленном законом порядке.

В абзаце 14 ст. 22 ТК РФ сформулирована **обязанность по возмещению вреда** (материального и морального ущерба). Эта же обязанность предусмотрена в разд. XI "Материальная ответственность сторон трудового договора" ТК РФ (ст. ст. 234 - 237). В статьях 21 и 22 ТК РФ соответственно употребляются термины "право на возмещение вреда" и "обязанность возместить вред", что требует, на наш взгляд, определенного толкования и разъяснения. Под вредом в гражданском праве принято понимать неблагоприятные изменения в охраняемом законом благе.

Нормы гражданского и трудового права разграничивают понятия **имущественного и неимущественного** (морального) вреда. В то же время данное обстоятельство не означает, что причинение имущественного вреда не влечет переживаний или страданий потерпевшего, наоборот, они чаще всего сочетаются, т.е. подлежат возмещению работодателем.

В имущественных правоотношениях, в том числе вытекающих из трудовых отношений, **под вредом следует** понимать всякое уменьшение имущественного положения потерпевшего, которое может произойти как в результате причинения вреда имуществу потерпевшего (например, незаконная невыплата заработной платы), так и в случае причинения вреда его личности, в том числе его здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Полагаем, что в этом случае возмещение вреда работнику при обязательном социальном страховании на производстве является в известном смысле разновидностью материальной ответственности работодателя-страхователя, так как для целей обязательного социального страхования производственных рисков расходуются его материальные средства, хотя они и **перемещаются**, как правило, в Фонд социального страхования.

Исследуя ст. 22 ТК РФ, необходимо отметить, что перечень основных прав и обязанностей работодателя не является исчерпывающим. Эта норма указывает на то, что работодатель должен исполнять и другие обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и другими нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, социально-трудовыми соглашениями и индивидуальными трудовыми договорами.

#### Вопросы для самоконтроля

1. Основные права работника в трудовых отношениях.
2. В каких случаях (при каких обстоятельствах) возникают права работника в трудовых отношениях?
3. Как вы понимаете конституционное право граждан РФ "свободно распоряжаться своими способностями к труду" и закрепленное в ТК РФ "право на труд"?
4. На какую работу имеет право претендовать работник при трудоустройстве к работодателю?
5. Какие права работника обусловлены в ст. 21 ТК РФ в отношении заработной платы?
6. В соответствии с какими (известными вам) нормативно-правовыми актами работники могут реализовать свое право на объединение?
7. Какими способами работники имеют право защищать свои трудовые права, свободу и законные интересы?
8. В каких случаях работник имеет право на компенсацию морального вреда в трудовых отношениях? Понятие морального вреда. Позиция Верховного Суда РФ относительно компенсации морального вреда, изложенная в его Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".
9. Какими законными средствами работник может защитить свои права?
10. Какие обязанности в трудовых отношениях должен выполнять работник?
11. На каких условиях работодатель вправе заключать, изменять и расторгать трудовой договор?
12. Понятие локальных нормативных актов. Какие из них работодатель вправе принимать и применять без согласия с представителями работников?
13. Кто компетентен от имени работодателя и работников вести переговоры о заключении коллективного трудового договора?

14. Каков порядок создания объединений работодателей и каким нормативно-правовым актом он регулируется?

15. В какие сроки работодатель обязан выплачивать работникам заработную плату?

16. Как вы понимаете правило ст. 22 ТК РФ относительно обязанности работодателя "обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности"?

17. Какие обязанности возлагаются ТК РФ на работодателя в отношении заключения трудового договора?

18. Основные права и обязанности работодателя.

## **Раздел II. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **Глава 3. ВЗАИМНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **§ 1. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора**

Материальная ответственность сторон трудового договора - один из способов защиты права собственности работника и работодателя. В развитии отечественного трудового законодательства этому институту впервые посвящен специальный раздел XI в ТК РФ.

Статья 232 ТК РФ предусматривает: **"Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами."**

**Трудовым договором или заключаемыми 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 настоящим Кодексом или иными федеральными законами.**

**Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами".**

В статьях 21 "Основные права и обязанности работника" и 22 "Основные права и обязанности работодателя" ТК РФ определены права и обязанности работника и работодателя в части имущественных отношений. Реализация взаимных прав и обязанностей сторон трудового договора обеспечивается (в случае их нарушения) мерами юридической ответственности: дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной <1>.

-----  
<1> См.: Трудовое право России. 2-е изд., испр. и доп. / Под ред. проф. А.М. Куренного. М., 2008. С. 415 - 453; Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова и проф. И.О. Снигиревой. 4-е изд. перераб. и доп. М., 2009. С. 485 - 498; Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2008. С. 120 - 258; Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность лица. М., 2006; Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009 (автор комментария - А.К. Гаврилина); Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001.

Материальная ответственность предусмотрена ст. 232 ТК РФ в случае причинения ущерба (вреда) одной из сторон и, следовательно, "в отличие от других видов ответственности является внутренней ответственностью сторон уже существующего трудового договора" <1>. При этом можно выделить следующие общие признаки материальной ответственности сторон трудового договора (работодателя и работника): возникновение двусторонней материальной ответственности, основанной на заключенном между ними трудовом договоре; субъектами материальной ответственности являются только стороны этого договора; такая ответственность возникает в результате нарушения обязанностей по трудовому договору; и работодатель, и работник несут материальную ответственность за причинение ущерба другой стороне своими виновными действиями; каждая сторона может возместить ущерб добровольно <2>.

-----  
<1> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2009. С. 820.

<2> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 131 - 134.

Частью 1 ст. 232 ТК РФ установлено, что сторона трудового договора (работник, работодатель), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Федеральный закон, иной нормативный правовой акт, ограничивающий права работников в сравнении с ТК РФ, независимо от срока его принятия не может применяться до внесения соответствующих изменений в ТК РФ. В то же время федеральный закон, иные нормативные правовые акты могут устанавливать правила материальной ответственности, улучшающие положения работника в сравнении с ТК РФ.

Это обстоятельство свидетельствует о том, что указанные выше общие условия материальной ответственности сторон трудового договора не исключают их дифференциации, которая объясняется тем, что одной стороной этого договора является физическое лицо, работник, а другой, как правило, и чаще всего юридическое лицо, работодатель. Разумеется, они не равны по своим экономическим и иным возможностям. Работодатель, как известно, наделен властно-организационными полномочиями в отношении работников. Указанные факторы в известной мере определяют отличия материальной ответственности сторон трудового договора. Работники по общему правилу несут ограниченную материальную ответственность, а работодатели - полную. Материальная ответственность работников дифференцирована, и ее виды предусмотрены в ст. ст. 238 - 250 ТК РФ, а работодателя - в ст. ст. 234 - 237 ТК РФ.

Согласно ч. 2 ст. 232 ТК РФ условия материальной ответственности работника и работодателя могут быть конкретизированы в трудовом договоре либо в специальном письменном соглашении, прилагаемом к трудовому договору. При этом под письменным соглашением в данном случае следует понимать прежде всего договор о полной материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю (ст. ст. 242 - 245 ТК РФ). Письменное соглашение (договор) может быть подписано и в других случаях, когда это предусмотрено законом. Однако при этом договорная материальная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже <1>, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

-----  
<1> При этом, разумеется, работодатель не может быть освобожден от обязанностей по возмещению причиненного работнику вреда, возложенных на него ТК РФ.

Данное обстоятельство, в частности, означает, что в договорном порядке нельзя возложить на работника полную материальную ответственность за автомашину, станок и иное обслуживаемое им оборудование. Такая ответственность, как уже указано, регулируется соответствующими нормами ТК РФ (ст. ст. 244, 245), которые не подлежат расширенному толкованию. Вместе с тем практика трудовых отношений идет по пути установления в договорном порядке дополнительного возмещения работодателем вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Это соответствует требованиям ст. 9 ТК РФ, в которой предусмотрена недопустимость снижения уровня прав и гарантий, установленных трудовым законодательством.

В специальном соглашении могут быть конкретизированы объекты, ценности, к которым работник имеет непосредственное отношение: в процессе труда; обязанности работодателя по созданию работнику условий для сохранения этих предметов, ценностей, обеспечению сохранности переданного работодателю имущества работника и др.

Следует отметить, что ответственность одной из сторон трудового договора за ущерб (вред), причиненный другой стороне, наступает со дня его возникновения, несмотря на привлечение работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности, а работодателя - к административной ответственности.

В то же время ст. 243 ТК РФ усиливает материальную ответственность за ущерб, причиненный преступлением или административным проступком. Гарантией реального возмещения ущерба, причиненного одной стороной трудового договора другой его стороне, является положение ч. 3 ст. 232 ТК РФ, устанавливающее, что расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами. Вместе с тем полномочный представитель работодателя вправе освободить уволившегося работника от обязанности возмещения причиненного по его вине ущерба, что улучшает положение работника в сравнении с действующим законодательством. На этот счет в ст. 240 ТК РФ прямо указано: "Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника".

В ином случае вопрос о возмещении ущерба работодателю решается по согласованию сторон трудового договора или в судебном порядке (ст. 248 ТК РФ).

После прекращения трудовых отношений работник вправе требовать возмещения причиненного ему в процессе трудовой деятельности или в связи с трудовой деятельностью вреда.

Работодатель как юридическое лицо (имеется в виду предприятие, организация, учреждение) действует через своих полномочных представителей руководителя организации, других уполномоченных в установленном порядке лиц.

За ущерб, причиненный работнику виновными противоправными действиями представителей работодателя, материальную ответственность несет работодатель. Между тем он наделен правом возместить ущерб, возникший в связи с возмещением материального ущерба работнику, за счет виновного представителя в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. ст. 238 - 248 ТК РФ).

Работодатель - физическое лицо (индивидуальный предприниматель без образования юридического лица) непосредственно несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работнику. В равной мере это касается физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (далее - работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями) (ст. 20 ТК РФ).

Рассматриваемый материальный ущерб, причиненный сторонами трудового договора, может быть возмещен добровольно. Между ними может быть заключено соглашение о размере, порядке и сроках возмещения. Возникающие по вопросам материальной ответственности споры между сторонами трудового договора рассматриваются судом.

## § 2. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора установлены в ст. 233 ТК РФ, которая гласит: **"Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.**

**Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба".**

Как и любая другая юридическая ответственность (дисциплинарная, административная, уголовная), материальная ответственность может наступить лишь при соблюдении определенных условий. Из смысла данной статьи вытекают следующие юридически значимые условия (обстоятельства), доказанность которых позволяет требовать возмещения материального ущерба, т.е. должны быть доказаны:

во-первых, наличие ущерба у той или иной стороны трудового договора (у работника или у работодателя);

во-вторых, противоправное поведение (действие или бездействие), т.е. вопреки действующему законодательству;

в-третьих, вина причинителя ущерба, т.е. работника или работодателя;

в-четвертых, причинная связь между противоправным и виновным поведением причинителя ущерба и ущербом, возникшим у другой стороны трудового договора.

В ранее действовавшем трудовом законодательстве указанные условия обычно рассматривались лишь применительно к материальной ответственности работника.

Доказательством возникновения ущерба является заявление сторон трудового договора, подтвержденное документами и иными доказательствами, аудио- и видеозаписями, заключениями экспертов. Доказательствами наличия ущерба являются, таким образом, полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основании которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон, а также иных обстоятельств, имеющих значение для подтверждения или исключения наличия материального ущерба.

В пункте 2 ст. 55 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ) констатируется: доказательства, полученные с нарушением закона, не имеют юридической силы и не могут быть положены в основу решения суда. Доказательства характеризуются тем, что они представляют собой фактические данные, т.е. сведения, которые правильно и в достаточной степени отражают обстоятельства, имеющие значение для определения наличия материального ущерба, причиненного той или иной стороне трудового договора <1>.

<1> Пилаева В.В. Комментарий к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 46 - 47.

Следует иметь в виду, что фактические данные, взятые не из предусмотренных законом источников (слухи, анонимные письма и др.), не могут являться доказательством о наличии материального ущерба. Сами по себе доказательства как фактические данные могут быть прямыми доказательствами и косвенными. Прямые доказательства - это фактические данные, которые

непосредственно связаны с предметом доказывания (юридическим фактом) и прямо подтверждают его наличие или отсутствие. В то же время косвенные доказательства сведений о юридических фактах не содержат, а лишь подтверждают обстоятельства, которые определенным образом связаны с юридическими фактами и в совокупности позволяют их установить или опровергнуть.

Средства доказывания в зависимости от процесса их формирования делятся на первоначальные и производные. "Первоначальное средство доказывания, - отмечает В.В. Пиляева, - первоисточник сведений о факте. Производное средство доказывания - источник фактических данных, воспроизводящий содержание первоисточника. Производные средства доказывания используются для обнаружения первоначальных средств доказывания, а также для их проверки" <1>.

-----  
<1> Там же. С. 47.

Из смысла ст. 56 ГПК РФ вытекает, что каждая сторона (в нашем контексте - работник и работодатель) должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В основу обязанности доказывания сторон трудового договора ложатся только те доказательства, на которые ссылаются стороны, доказывая и предъявляя свои требования и возражения.

В отличие от гражданского права доказыванию подлежит только **реальный ущерб** (он также называется прямым или действительным), который фактически нанес работодатель или работник. В гражданском праве кроме реального ущерба взыскиваются и неполученные доходы, которые лицо (физическое или юридическое) получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода или неполученные доходы). Следовательно, последние подлежат доказыванию.

Нормами трудового законодательства взыскание неполученных доходов (прибыли, которую работодатель мог бы получить, но не получил в результате неправомерных действий (бездействия) своих работников) не предусматривается. К такому работнику могут быть применены, в частности, меры дисциплинарного воздействия с соблюдением правил, установленных порядком их применения в трудовом законодательстве.

**Противоправным** признается поведение (действие или бездействие), если оно нарушает те или иные обязанности, возложенные на сторону трудового договора соответствующими трудовыми нормами. Основные обязанности работника предусмотрены ст. 21 ТК РФ, а работодателя - ст. 22 ТК РФ. Кроме того, обязанности для сторон трудового договора вытекают из содержания самого договора, а также правил внутреннего трудового распорядка. Противоправным признается такое поведение работника, при котором он не выполняет своих трудовых обязанностей или выполняет их ненадлежащим образом, но только тех обязанностей, которые прямо или косвенно связаны с бережным отношением к материальным ценностям (имуществу работодателя и других работников) согласно ст. 21 ТК РФ. Эти обязанности обычно конкретизируются в специальных актах, определяющих порядок сбережения, хранения и использования имущества и других материальных ценностей. К этим актам, кроме законов, указов Президента РФ, постановлений, распоряжений Правительства РФ (т.е. нормативных актов, принятых в централизованном порядке) относятся правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, различные правила, инструкции и распоряжения работодателя.

Бездействие признается противоправным, если указанными выше актами на стороны трудового договора (или на одну из них) возложена обязанность совершения определенных действий, которую та или иная сторона не выполнила. Если это касается, в частности, работника, он должен быть ознакомлен с таким актом.

Вина каждой из сторон трудового договора может быть в форме умысла, редко встречающегося в трудовых отношениях, и неосторожности. Как психологическая категория вина представляет собой совокупность процессов, протекающих в сознании лица, а также характеризующих направленность его воли. Вина - обязательное условие наступления материальной ответственности, но сама по себе она не дает ответа на вопросы, почему и для чего лицо совершило деяние. Ответ на эти вопросы вытекает из содержания мотива и цели правонарушения (противоправного поведения).

**Мотивами называются обусловленные потребностями и интересами человека внутренние побуждения, которые вызывают у него решимость стать на путь противоправного поведения и которыми он при этом руководствуется. Таким образом, вина, мотивы и цели в совокупности образуют психологическое (субъективное) содержание всякого противоправного поведения.**

Правильное установление формы вины чрезвычайно важно, ибо форма вины служит основанием для разграничения преступного и не преступного характера поведения этого или иного лица.

Например, невыплата свыше 2 месяцев заработной платы руководителем организации независимо от форм собственности из корыстной или личной заинтересованности является преступлением (ст. 145.1 УК РФ) <1>, т.е. виной умышленной, предусматривающей уголовную ответственность.

-----

<1> Любая форма вины достаточна для возложения материальной ответственности, но размер возлагаемого ущерба обычно зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной.

Любая форма вины достаточна для возложения материальной ответственности, но размер возлагаемого ущерба обычно зависит от того, является ли вина умышленной или неосторожной.

В трудовом законодательстве нет общей формулировки признания стороны невиновной. Такая формулировка применительно к исполнению гражданско-правовых обязательств содержится в п. 1 ст. 401 ГК РФ. Тем не менее не будет излишним иметь в виду, что любое лицо (работник или работодатель) при надлежащем исполнении обязательств приняло все меры для предотвращения ущерба.

Таковы основные существенные юридически значимые обстоятельства, которые закреплены в общей норме об условиях материальной ответственности. Отступление от них может иметь место только с целью улучшения положения работников. Не могут применяться положения тех или иных нормативно-правовых актов, противоречащие ст. 233 ТК РФ. Однако в специальных нормах могут быть предусмотрены более жесткие условия для работодателей при привлечении работников к материальной ответственности. При этом бремя доказывания юридически значимых обстоятельств (условий) лежит на представителях работодателя.

В анализируемой ст. 233 ТК РФ после перечисления условий материальной ответственности сторон трудового договора сказано: "... если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами".

Это дополнение имеет существенное значение для защиты материальных интересов работника, ущерб которому, в частности, причинен источником повышенной опасности (движущимся транспортным средством, взрывчатым веществом, током высокого напряжения и т.п.), которым работодатель владеет на законном основании (праве собственности, праве хозяйственного ведения или оперативного управления, праве аренды).

В соответствии со ст. 1079 ГК РФ владелец источника повышенной опасности обязан возместить вред, причиненный этим источником, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего. Владелец источника повышенной опасности (физическое или юридическое лицо) может быть освобожден судом от ответственности полностью или частично с учетом вины потерпевшего и имущественного положения лица, причинившего вред (ст. 1083 ГК РФ).

Особенность правил ответственности за вред, причиненный деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих, заключается в том, что для ее создания достаточно трех условий:

- 1) наступления вреда;
- 2) противоправности поведения причинителя вреда;
- 3) наличия причинной связи между противоправным поведением и наступлением вреда <1>.

Вины причинителя вреда не требуется.

<1> См. подробнее, например: Постатейный комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. Т.Е. Абовой, проф. М.М. Богославского и др. М., 2008. С. 817 - 819 (автор соответствующего комментария - Е.Н. Васильева).

И вновь подчеркнем, что лицо, осуществляющее деятельность в условиях повышенной для окружающих опасности, отвечает и при отсутствии вины, в том числе и за случайное причинение вреда.

В нашем случае работодатель - владелец источника повышенной опасности отвечает за вред (несет материальную ответственность), причиненный работнику этим источником и при отсутствии своей вины.

Следует подчеркнуть, что в ст. 233 ТК РФ впервые сформулирована общая обязанность каждой из сторон трудового договора доказать размер причиненного ей ущерба. Порядок представления доказательств и сам процесс доказывания регламентируются гражданским процессуальным законодательством (ст. 56 ГПК РФ).

Стороны трудового договора (работник и работодатель) обязаны представить доказательства, на которые вправе ссылаться при предъявлении своих требований и возражений. В случае возникновения спора в суде задача суда состоит в том, чтобы правильно определить, имеют ли значение для конкретного дела, в частности по материальной ответственности, данные доказательства или нет и какой стороне это необходимо доказывать. Неправильное распределение обязанностей доказывания между лицами, участвующими в деле (представителем работодателя и работником), является нарушением их процессуальных прав и может привести к вынесению противоправного и необоснованного решения.

**Причинная связь** между действиями одной из сторон трудового договора и наступившим ущербом заключается в том, что материальный ущерб наступил не случайно, а явился следствием определенных конкретных действий (или бездействия). Разумеется, за случайные последствия материальная

ответственность не наступает. Причинная связь устанавливается судом на основании представленных сторонами доказательств.

К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев в рассматриваемом контексте совершенно справедливо отмечают следующее: "Общие признаки и условия материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциацию и относительную самостоятельность, несмотря на то, что они связаны трудовым договором". При этом они подчеркивают, "что стороны такого договора не равны по своим экономическим и иным возможностям. К тому же работодатель обладает властно-организационными полномочиями по отношению к работнику. Эти факторы обуславливают различия материальной ответственности сторон трудового договора" <1>.

-----  
<1> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 134.

К изложенному следует добавить, что обязанность по доказыванию размера причиненного ущерба возложена как на работника, так и на работодателя <1>. В то же время невыполнение данной обязанности работником не может являться основанием для освобождения от материальной ответственности другой стороны трудового договора - работодателя. Что касается размера причиненного работнику материального ущерба, то он может быть определен органом, рассматривающим спор о возмещении ему ущерба, причиненного работодателем, на основании ст. 18 Конституции РФ.

-----  
<1> См. также: Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса РФ. С. 380 - 381.

Между тем невыполнение представителем работодателя обязанностей по доказыванию размера причиненного работником ущерба является основанием для освобождения работника от материальной ответственности. При таких обстоятельствах орган, разрешающий трудовой спор о возмещении работником материального ущерба, не имеет оснований определить его размер. Полномочные представители работодателя самостоятельно решают вопрос о привлечении работника к материальной ответственности.

#### Вопросы для самоконтроля

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора как одного из способов защиты их права собственности.
2. Сущность нормативного содержания обязанности стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.
3. Как вы понимаете взаимную материальную ответственность сторон трудового договора (работника и работодателя)?
4. Каким образом могут быть конкретизированы условия материальной ответственности сторон трудового договора?
5. С какого момента возникают основания материальной ответственности сторон при причинении ими материального ущерба в трудовых отношениях?
6. Вправе ли работодатель с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника?
7. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
8. Сущность противоправного поведения работника и его вины при решении вопроса о материальной ответственности.
9. В чем заключается причинная связь между противоправным и виновным поведением причинителя ущерба и ущербом, возникшим у другой стороны трудового договора?
10. Что является доказательством причинения ущерба?
11. В чем заключаются последствия наступления материальной ответственности?

### **Глава 4. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ**

В числе обязанностей одной из сторон трудового договора - работодателя трудовое законодательство называет обязанность соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров. Возмещение ущерба (вреда) работодателем в трудовых правоотношениях нельзя относить к самостоятельному виду правоохранительных правоотношений, так как они производны от трудовых. Охранительная функция здесь осуществляется в рамках имеющегося трудового правоотношения, что следует рассматривать как страхующую систему, призванную наиболее полно удовлетворять интересы

и потребности субъектов трудового правоотношения в процессе регулирования живого труда.

Трудовое законодательство обязывает работодателя возместить ущерб, возникший вследствие нарушения работодателем трудовых прав работника. Так, в гл. 38 разд. XI ТК РФ (ст. ст. 234 - 237) содержатся нормы, регулирующие материальную ответственность работодателя перед работником. И нужно заметить, что ранее подобной главы в КЗоТ не было.

#### § 1. Материальная ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться

Следует особо подчеркнуть, что в ТК РФ впервые предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Статья 234 ТК РФ гласит: **"Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, 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 работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника".**

В этом плане, как отмечают К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев, в трудовом законодательстве России впервые к материальному ущербу относятся не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный работодателем работнику в связи с незаконным лишением его возможности трудиться. При этом отмечается, что работник может быть лишен возможности трудиться в результате неправомерных действий не только работодателя, но и третьих лиц (например, незаконное привлечение к уголовной или административной ответственности), когда работник на определенное время мог лишаться возможности трудиться. В таких случаях нет вины работодателя и, разумеется, он не должен нести ответственности перед работником <1>.

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 135.

Правомерное и обязательное отстранение от работы, т.е. приостановление выполнения работником своих трудовых обязанностей, предусмотрено ст. 76 ТК РФ. Она гласит следующее: **"Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:**

**появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;**

**не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;**

**не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;**

**при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;**

**в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;**

**по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и**

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации <1>.

<1> Толкование указанных законоположений см.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. 5-е изд. (автор комментария - Л.А. Чиканова). С. 261 - 265.

**Работодатель отстраняет от работы (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 настоящим Кодексом или иными 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 (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой".**

Ряд ученых-"трудофиксов" считают, что отстранение от работы - это временное недопущение работника к выполнению своих трудовых обязанностей по основаниям, предусмотренным в ТК РФ, в других федеральных законах и иных нормативных актах Российской Федерации <1>.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Монография Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной "Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения" (под ред. К.Н. Гусова) включена в информационный банк согласно публикации - Проспект, 2008 (3-е издание, переработанное и дополненное).

---

<1> См. об этом, например: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд. С. 206; Циндяйкина Е.П., Цыпкин И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006. С. 105; Чиканова Л.А. Указ. соч. С. 261.

К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев делают некоторое уточнение к толкованию понятия "отстранение от работы". Они отмечают, что "отстранение работника от работы... есть не что иное, как временное недопущение его к выполнению трудовой функции, т.е. работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии или специальности с указанием квалификации, которые обусловлены заключенным с работодателем трудовым договором" <1>. Разумеется, данное толкование вполне соответствует ст. 57 ТК РФ.

<1> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2008. С. 138.

**Под отстранением следует понимать** временное недопущение работника к работе с приостановкой, как правило, выплаты заработной платы по основаниям, предусмотренным в законе, - указывается в учебнике "Трудовое право" <1>.

<1> Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова и проф. И.О. Смигириевой. М., 2008 (автор комментария - О.В. Смирнов). С. 255.

Во всех перечисленных в ст. 76 ТК РФ случаях отстранение работника от работы является, как уже отмечалось, обязанностью работодателя. При этом обязанность работодателя отстранить работника от работы законодатель не ставит в зависимость от уважительности или неуважительности причины, по которой работник, скажем, не прошел обучение, проверку знаний или медицинский осмотр.

В то же время незаконное отстранение работника от работы влечет обязанность работодателя возместить ему материальный ущерб. Незаконным, например, может считаться отстранение в следующих случаях <1>:

<1> См.: Гаврилина А.К. Указ. соч. С. 822 - 824.

не предусмотренных действующим законодательством, например преподавателя за неподготовку в обозначенное индивидуальным планом учебного пособия время, за систематический выпуск работником бракованной продукции;

когда работодателем нарушен порядок отстранения - работодатель не предложил другую работу

работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе (ч. 2 ст. 73 ТК РФ) и др.

В настоящее время законодатель не определяет продолжительность отстранения от работы по указанным случаям, а устанавливает лишь правило о том, что отстранение от работы может продолжаться до устранения обстоятельств, послуживших его основанием (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

Здесь необходимо отличать **прекращение трудового договора от отстранения от работы**. В первом случае это является юридическим фактом прекращения трудовых отношений между работником и работодателем. Во втором - сам факт отстранения от работы еще не прекращает трудового правоотношения, а лишь приостанавливается выполнение работником его трудовой функции по трудовому договору. Важно знать и понимать главное, что **незаконное отстранение того или иного работника от работы предопределяет материальную ответственность работодателя перед работником**.

Перевод на другую работу регламентируется, как отмечалось выше, ст. 72.1 "Перевод на другую работу. Перемещение" и ст. 72.2 "Временный перевод на другую работу" ТК РФ.

Невыполнение работодателем требований, прокомментированных статьями, касающимися переводов и перемещений, может поставить его в положение материально ответственного лица перед работником, к примеру, при переводе работника без его согласия на нижеоплачиваемую работу на срок, превышающий месяц, по производственной необходимости.

Судебная практика свидетельствует о том, что наиболее распространенные случаи нарушения представителями работодателей являются незаконные увольнения работников.

В главе 13 разд. III ТК РФ (ст. 77) указаны общие основания расторжения трудового договора. Всего их 11. Таковыми, в частности, являются: соглашение сторон; истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; расторжение трудового договора по инициативе работника; расторжение трудового договора по инициативе работодателя; перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или перевод на выборную работу; обстоятельства, не зависящие от воли сторон, и др.

Незаконным, например, признается увольнение, когда работодатель не выполнил предусмотренный действующим законодательством порядок (например, работник уволен за прогул без истребования письменного объяснения о причине прогула или работник уволен в связи с сокращением численности или штата без предупреждения за 2 месяца), при отсутствии основания увольнения (например, работник отсутствовал на работе без уважительных причин 3 часа подряд, а не 4, как указано в ТК РФ), когда работник не входит в круг лиц, подлежащих увольнению по инициативе работодателя (например, беременная женщина не может быть уволена за нарушения трудовой дисциплины).

Следует подчеркнуть, что работодатель возмещает работнику материальный ущерб в размере среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 394 ТК РФ) <1>. Кроме того, необходимо отметить, что при возмещении среднего заработка работнику, восстановленному на прежней работе, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежат зачету также заработная плата за работу в другой организации, если он не работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное истцу в пределах срока оплачиваемого прогула.

-----  
<1> См. подробнее, например: Гаврилина А.К. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров // Комментарий Трудового кодекса Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. С. 1304 - 1312.

Обратим внимание на то, что выше мы прокомментировали в числе других законоположения, касающиеся расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя. Это важно знать, по нашему мнению, как работодателю, так и работнику. Первому это необходимо для того, чтобы избежать случаев незаконного увольнения и, как следствие, наступления материальной ответственности при восстановлении работника на работе (оплата вынужденного прогула) за незаконное лишение возможности трудиться. Работнику тоже важно знать законные основания расторжения с ним трудового договора по инициативе работодателя, а в случае нарушения закона правильно сформулировать свои исковые требования о восстановлении на работе и возмещении причиненного ущерба.

Вновь отметим, что отстранение от работы осуществляется в соответствии со ст. 76 ТК РФ, перевод на другую работу регулируется ст. ст. 72 и 74 ТК РФ, а увольнение - ст. ст. 77 - 84 ТК РФ. Несоблюдение работодателем правил, изложенных в названных статьях, означает незаконность его действий. Данное обстоятельство, в свою очередь, повлечет обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного его лишения возможности трудиться.

Работник вправе требовать от работодателя выплаты среднего заработка за время незаконного

отстранения от работы, за период вынужденного прогула при незаконном увольнении с работы и также при незаконном переводе на другую, нижеоплачиваемую, работу. Основанием для сохранения средней заработной платы является решение суда или государственной инспекции труда, признавших отстранение от работы, увольнение или перевод на другую работу незаконным. Перевод на другую нижеоплачиваемую работу в рамках одной организации может быть признан незаконным комиссией по трудовым спорам (КТС) организации. В этом случае разница в заработной плате выплачивается на основании решения КТС.

Полномочный представитель работодателя компетентен (вправе) отменить приказ (распоряжение) о незаконном отстранении от работы, незаконном увольнении, переводе и решить вопрос о выплате работнику среднего заработка и без решения органов по рассмотрению трудовых споров. Иными словами, обязанность работодателя возместить материальный ущерб, причиненный работнику незаконным лишением возможности работать, может быть реализована в следующих формах: работодатель, признав свою вину в возникновении у работника вынужденного прогула и неправомерного перевода, возмещает работнику причиненный ущерб без обращения последнего в органы по рассмотрению трудовых споров или к государственному инспектору труда; вина работодателя признана органом по рассмотрению трудовых споров или государственным инспектором труда, и он обязан возместить работнику возникший у него материальный ущерб.

Нужно сказать, что незаконное лишение работника возможности трудиться наступает и в результате необоснованного (неправомерного) отказа в заключении трудового договора, например отказа в приеме на работу в силу обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В Трудовом кодексе РФ содержится прямой запрет отказывать в заключении трудового договора работнику, получившему письменное приглашение о поступлении на работу в порядке перевода от другого работодателя, а также женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. В данном случае работнику выплачивается сумма заработка, которую он получил бы при выполнении работодателем обязанности по заключению с ним трудового договора <1>.

-----  
<1> См. также: Гаврилина А.К. Указ. соч. С. 826.

Как уже отмечалось, обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб возникает и при отказе работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. В этой связи следует отметить, что решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного, незаконно переведенного на другую работу подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ). Немедленное исполнение означает, что на следующий день после вынесения решения суда работник должен быть восстановлен на прежней работе, хотя это не лишает работодателя права обжаловать такое решение.

Государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право, в частности, предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания: об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке. Предписание государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе обязательно для исполнения работодателем (ст. 357 ТК РФ).

Решение КТС о признании отстранения работника неправомерным подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, если работник или работодатель не заявил в указанный срок о перенесении трудового спора в суд (ст. ст. 389, 390 ТК РФ). Неисполнение решений органов по рассмотрению трудовых споров и предписаний государственной инспекции труда, приведшее к причинению материального ущерба работнику, влечет материальную ответственность работодателя.

Статьей 234 ТК РФ устанавливается материальная ответственность работодателя, если заработок не получен в результате задержки им выдачи работнику трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Трудовая книжка должна быть выдана работнику в день увольнения, т.е. в последний день работы (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ). Под задержкой трудовой книжки понимаются:

невыдача трудовой книжки в день увольнения работника по вине работодателя (например, отсутствие в день увольнения работника работников кадровой службы); материальная задолженность работника и т.д.;

ненаправление работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие о направлении ее по почте, если в день увольнения работник отсутствовал на работе либо отказался от ее получения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ);

отказ от выдачи дубликата трудовой книжки в случае обнаружения в ней недействительных записей, а также при ее утере после увольнения или нарушения установленного срока выдачи дубликата со дня обращения к работодателю с соответствующим заявлением;

неполучение трудовой книжки после увольнения, когда по письменному обращению работника она должна быть выдана работодателем не позднее 3 рабочих дней с момента обращения (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ) <1>.

-----  
<1> Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. N 225 (в ред. от 19.05.2008 N 373) "О трудовых книжках" // Российская газета. 2003. 22 апреля; 2008. 24 мая; см. также: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 148 - 149.

Не имея на руках трудовой книжки, работник лишен возможности поступить на работу к другому работодателю, так как при приеме на работу она должна быть предъявлена (абз. 3 ч. 1 ст. 65 ТК РФ). Задержка выдачи трудовой книжки по вине работодателя является правонарушением и влечет возмещение возникшего в связи с этим ущерба работнику.

О неправильной или не соответствующей законодательству формулировке причины увольнения свидетельствуют записи в трудовой книжке работника. Однако на работодателя возлагается обязанность возместить работнику материальный ущерб только при таких обстоятельствах, когда такая формулировка причины увольнения препятствовала поступлению на новую работу. К примеру, если работодатель вместо основания прекращения трудового договора - расторжения трудового договора по инициативе работника - указывает расторжение трудового договора по соглашению сторон, то это не может являться препятствием для трудоустройства работника к другому работодателю.

В заключение следует отметить, что ТК РФ не ограничивает материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный в соответствии со ст. 234 ТК РФ, каким-либо пределом. Более того, в ст. 395 ТК РФ сказано, что при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном объеме, а согласно ст. 396 ТК РФ при задержке работодателем исполнения решения о восстановлении работника на прежний работе орган, принявший такое решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

В статье 234 ТК РФ, обязывающей работодателя возместить работнику материальный ущерб, дан исчерпывающий перечень случаев незаконного лишения работника возможности трудиться.

## § 2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

Статьей 235 ТК РФ впервые предусматривается материальная ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. Эта статья гласит: **"Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночному цене, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре."**

**Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд".**

Из этого следует, что защита права собственности работника осуществляется нормами трудового права. Ранее такая ответственность для работодателя могла наступить по нормам гражданского законодательства. Работодатель обязан возместить ущерб имуществу работника при его повреждении или уничтожении в процессе трудовой деятельности или в связи с выполнением трудовой функции. Ответственность работодателя за имущество работника наступает при доказанности общих юридически значимых обстоятельств, установленных для материальной ответственности сторон трудового договора в соответствии со ст. 233 ТК РФ.

Вина работодателя в причинении ущерба имуществу работника считается преднамеренной, если имущество находилось (или) использовалось в организации с ведома или с согласия представителей работодателя в процессе трудовой деятельности и оно утрачено или повреждено.

Установление материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, означает защиту права собственности работника средствами трудового права. Случаи причинения ущерба имуществу работника в ТК РФ не приводятся. "Следовательно, - отмечают К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев, - материальная ответственность работодателя наступает во всех случаях причинения ущерба имуществу работника противоправными виновными действиями (бездействием) работодателя" <1>.

-----

<1> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Указ. соч. С. 157.

Нам представляется, что работодатель несет ответственность за любое имущество работника, которое правомерно находится в организации, где работник выполняет трудовые обязанности, или за ее пределами, где он выполняет свою трудовую функцию по распоряжению представителей работодателя.

Как свидетельствует судебная практика, применение рассматриваемой трудовой нормы сталкивается с рядом трудностей. Во-первых, бесспорным является то обстоятельство, что наступление обязанности по возмещению ущерба может иметь место только при доказанности вины работодателя, т.е. совершения работодателем виновных действий или бездействия. Во-вторых, возникают и вопросы определения рыночной стоимости. ТК РФ, к сожалению, не содержит ни определения рыночной стоимости для целей трудового законодательства, ни ссылок на возможности применения определения из других отраслей права; не устанавливает органы или юридических лиц, которые наделялись бы полномочиями по определению рыночной стоимости; не приводит документов, подтверждающих рыночную стоимость. Федеральный закон от 29 июля 1998 г. N 135-ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" (в ред. от 22.07.2010 N 167-ФЗ) <1> в общем виде, по нашему мнению, нельзя применять к трудовым правоотношениям, так как он регулирует оценку имущества, с которым совершаются сделки.

-----  
<1> СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3813; Российская газета. 2010. 26 июля.

На практике коммерческие организации, обладающие соответствующими денежными ресурсами, смогут заключать гражданско-правовые договоры с независимыми оценщиками, которые и будут определять необходимую стоимость имущества работника, которому работодателем причинен ущерб. Полагаем, что такой поворот дела может привести к ущемлению прав работника и стать причиной оттока имущества граждан, т.е. соответствующего капитала, вложенного (используемого) в процессе производства, в сфере гражданского оборота или услуг.

Судебная практика свидетельствует о том, что работодатель возмещает работнику стоимость поврежденного имущества или расходы по восстановлению первоначальной стоимости имущества при следующих обстоятельствах: в случае утраты (порчи) имущества при производственных авариях; по причине необеспечения сохранности имущества (например, при пропаже имущества из неохраняемого гардероба) <1>.

-----  
<1> См. также: Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому кодексу // Законность. 2003. N 7. С. 13 - 16.

Кроме того, ущерб имуществу работника может быть причинен другим работником организации при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей, а также гражданином, выполняющим работу по гражданско-правовому договору, если при этом он действовал или должен был действовать по заданию работодателя и под его контролем (например, контроль за безопасным ведением работ).

Из смысла ч. 1 ст. 235 ТК РФ вытекает, что работодатель обязан обеспечить сохранность личных вещей (имущества) работника, находящихся в организации при выполнении работником трудовых обязанностей. Разумеется, представители работодателя должны выделить специальные помещения для хранения личных вещей работника, в частности одежды, во время выполнения им трудовой функции. При невыполнении данной обязанности представителями работодателя "вина работодателя в причинении ущерба работнику в связи с пропажей его личных вещей резюмируется" <1>, в связи с чем работодатель обязан возместить возникший у работника материальный ущерб, если не докажет отсутствие своей вины в пропаже вещей (имущества) работника.

-----  
<1> Там же. С. 384.

Как уже отмечалось, в ст. 235 ТК РФ установлено, что ущерб возмещается в полном объеме, а его размер исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. Исходя из этого следует считать, что в условиях инфляции длительная задержка возмещения ущерба, причиненного имуществу работника, может привести к увеличению суммы, предназначенной для выплаты работнику. При этом под данной местностью следует понимать населенный пункт по существующему административно-территориальному делению. Законодатель подчеркивает, что применяются рыночные цены не на день обнаружения ущерба, а на момент его возмещения.

Необходимо иметь в виду и другое: при согласии работника ущерб может быть возмещен и в натуре, т.е. путем передачи работнику имущества, аналогичного утраченному, или исправления испорченного имущества. Подчеркнем, что данная форма возмещения возможна исключительно на основании добровольного волеизъявления работника, подтвержденного его письменным заявлением.

Отсутствие такого заявления в случае возникновения спора лишает работодателя ссылаться на свидетельские показания.

Статья 235 ТК РФ устанавливает и процессуальный порядок удовлетворения требований работника о возмещении ущерба, причиненного его имуществу. Заявление работника о возмещении указанного ущерба направляется им работодателю в письменной форме. Часть 3 ст. 235 ТК РФ не устанавливает срок, в течение которого со дня обнаружения ущерба работник должен обратиться к работодателю на предмет возмещения ущерба, причиненного его имуществу. Вместе с тем законодатель установил 10-дневный срок с момента подачи заявления работником, в пределах которого оно должно быть рассмотрено. Чтобы при необходимости доказать подачу заявления, работнику целесообразно заручиться установлением на нем штампа или подписи лица (с указанием соответствующих данных поступления заявления), уполномоченного на прием таких заявлений (или корреспонденции вообще) или должным образом зарегистрировать заявление в канцелярии организации.

К изложенному добавим, что работник вправе обратиться с заявлением о возмещении причиненного его имуществу ущерба в суд общей юрисдикции по месту нахождения работодателя <1>. Отсутствие доказательств обращения к работодателю с заявлением о возмещении причиненного имуществу ущерба не может служить основанием для отказа в принятии судом искового заявления от работника. В такой ситуации действуют ст. ст. 18 и 46 Конституции РФ, гарантирующие работнику право на судебную защиту независимо от подачи заявления работодателю. Заметим, что работник вправе одновременно обратиться с заявлением о возмещении ущерба к работодателю и в суд. При этом после вынесения полномочным представителем работодателя решения о возмещении работнику ущерба работник вправе продолжить разбирательство в судебных инстанциях, если считает, что причиненный работодателем ущерб возмещен не в полном размере.

-----  
<1> См.: Викторов И. Исполнение законодательства о труде // Кадровик. 2002. N 8. С. 2 - 8.

Для обращения работника в суд применяется общий 3-годичный срок давности, предусмотренный ст. 196 ГК РФ, в том числе и для работника, с которым трудовой договор расторгнут. Однако пропуск этого срока не может служить основанием для отказа судьи в рассмотрении заявления работника о возмещении ущерба. При таких обстоятельствах суд обязан проверить уважительность причин пропуска работником срока исковой давности. Более того, работник вправе обратиться с заявлением о возмещении причиненного его имуществу ущерба в соответствующую инспекцию труда и после увольнения. В этом случае срок исковой давности не применяется.

### § 3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других видов выплат, причитающихся работнику

Законодатель, разумеется, не случайно ввел законоположения о материальной ответственности работодателя за задержку заработной платы, ситуация с выплатой которой никак не улучшается <1>.

-----  
<1> См. также: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. С. 151 - 156; Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова и проф. И.О. Снигиревой. М., 2008 (автор комментария - В.Г. Малов). С. 479.

Обязанность работодателя выплачивать работнику заработную плату своевременно и в полном размере предусмотрена в нескольких статьях ТК РФ: в абз. 6 ч. 2 ст. 22 "Основные права и обязанности работодателя", в ст. 56, определяющей понятие трудового договора, в ч. 6 ст. 136, устанавливающей обязанность выплаты заработной платы каждые полмесяца.

Установление такой обязанности работодателя обусловлено прежде всего реалиями сегодняшнего дня: до сих пор невыплаты заработной платы в ряде регионов страны являются хроническими явлениями. Вместе с тем при задержке заработной платы на длительные периоды в связи с инфляционными процессами заработная плата, как считают специалисты, уменьшается на 20% и более в год. Для некоторых работодателей задержка выплаты заработной платы стала своеобразным инструментом экономии денежных средств организации. Поэтому не случайно законодатель, устраняя подобные правонарушения руководителей некоторых организаций (работодателей), ввел правовую норму об уголовном преследовании таких лиц (ст. 145.1 УК РФ).

Учитывая сложившуюся ситуацию с невыплатой заработной платы, законодатель сформулировал в ст. 236 ТК РФ существенное правило, которое гласит: **"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 Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от вины работодателя"** (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ).

Нужно сказать, что у многих работников, ознакомившихся с положениями данной статьи, возникает вопрос о возможности применения данной нормы к трудовым отношениям между работодателем и работником, возникшим до введения в действие положения ТК РФ об ответственности работодателя без вины, т.е. до 6 октября 2006 г. Казалось бы, что ответ на этот вопрос должен быть положительным, ибо из положения, закрепленного в ст. 54 Конституции РФ, следует, что законодатель допускает возможность применения принципа обратной силы закона, предоставляющего новые права и гарантии защиты прав и свобод граждан. Это обстоятельство было учтено разработчиками ТК РФ, поэтому в ст. 12 ТК РФ предусмотрена норма, которая определяет действие законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, во времени.

В частности, указано, что закон или иной нормативный акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу со дня, указанного в этом законе или ином нормативном правовом акте, определяющих порядок введения в действие акта этого вида. Данные нормативно-правовые документы не имеют обратной силы и применяются к отношениям, возникшим после введения их в действие. Обратная сила трудовой нормы, как это вытекает из ст. 12 ТК РФ, может иметь место только в случаях, прямо предусмотренных упомянутыми выше нормативно-правовыми актами.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанные правовые акты применяются к правам и обязанностям, возникшим после введения их в действие.

Вернемся к положениям ст. 236 ТК РФ, которые предопределяют необходимость рассмотрения порядка и сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и сроки расчета при увольнении (ст. 140 ТК РФ), а также оплату отпусков. В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Иными словами, из расчетного листка <1>, который работник должен получить на руки, должно быть ясно, каким образом выведена выплаченная ему сумма. Часть 1 ст. 136 ТК РФ дает право работнику истребовать расчетные листки от работодателя.

-----  
<1> Форма расчетного листка согласно ст. 136 ТК РФ утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Сроки выплаты заработной платы не изменились: как и раньше, они должны выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Лишь для отдельных категорий работников федеральными законами могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы (ч. ч. 6 и 7 ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата должна быть своевременно выплачена и работникам, выполняющим работу по поручению работодателя вне места постоянной работы, например на территории другой организации или во время нахождения в служебной командировке. В таких случаях причитающиеся работнику суммы могут быть высланы почтовым или телеграфным переводом за счет средств работодателя. Кроме того, в ТК РФ отныне четко зафиксировано, что при совпадении с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

Сроки расчета с работником при увольнении остались прежними и определяются ст. 140 ТК РФ, согласно которой при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если в день увольнения работник по той или иной причине не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Днем увольнения считается последний день работы, в который и должна быть произведена выплата работнику всех сумм, причитающихся ему от работодателя. Если при расчете возникают разногласия по поводу размера сумм, причитающихся работнику (например, о размере компенсации за неиспользованный отпуск), то в день увольнения должна быть выплачена сумма, не оспариваемая работодателем.

При установлении дня увольнения, когда он определяется в связи с истечением каких-либо сроков, применяются правила исчисления этих сроков, закрепленные в ст. 14 ТК РФ. Эта статья гласит, что течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается

с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Течение этих сроков начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Если последний день срока (например, предупреждение представителя работодателя об увольнении работника по собственному желанию) приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Именно в этот день работнику должны быть выплачены все причитающиеся от организации суммы. Необходимо подчеркнуть, что требования к выплате работнику отпускных сумм стали жестче <1>.

<1> См. об этом также подробнее, например: Семенихин В.В. Отпуска работников. М., 2009. Оплата отпуска должна производиться не позднее чем за 3 дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

В некоторых организациях сроки выплаты заработной платы вообще не определены. При таких обстоятельствах право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает у работника с первого числа месяца, следующего после того, за который производится выплата заработной платы. Если первое число месяца попадает на выходные дни, то право на получение процентов за задержку выплаты заработной платы возникает в последний рабочий день, предшествующий выходным, приходящимся на первое число месяца.

Таким образом, на основании ч. 6 ст. 136 ТК РФ по истечении 15 дней со дня каждой выплаты заработной платы у работников возникает право на получение процентов за задержку ее выплаты, если сроки выплаты не определены в коллективном договоре, ином нормативном акте организации или трудовом договоре. Для получения денежной компенсации выплаты заработной платы предварительного письменного обращения к работодателю не требуется. При нарушении им установленных сроков выплаты работодатель должен подсчитать денежную компенсацию с учетом дней задержки и выплатить ее работнику. Статья 236 ТК РФ обязывает работодателя выплатить полагающуюся компенсацию одновременно с задержанной заработной платой. Из этого следует, что денежная компенсация за время задержки выплаты по день фактического расчета не должна выплачиваться позднее дня, когда работодатель выплатил работнику задержанную заработную плату.

В статье 236 ТК РФ установлена обязанность работодателя выплатить работнику проценты за задержку заработной платы и иных выплат независимо от наличия или отсутствия вины представителей работодателя в данной задержке. Таким образом, работодатель независимо от вины несет ответственность за задержку работнику заработной платы и иных выплат. Следует также указать и на то, что установленные ст. 236 ТК РФ проценты начисляются только на сумму основной задолженности работодателя перед работником.

В рассматриваемой статье определены минимальные требования к работодателю об ответственности перед работником за задержку выплаты заработной платы и иных выплат. Повышенная ответственность работодателя может быть предусмотрена в коллективном или трудовом договоре. Наряду с изложенным необходимо иметь в виду, что закрепление права работника на получение денежной компенсации за время задержки выплаты заработка не ограничивает его права на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В соответствии со ст. 134 ТК РФ ("Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы") в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен должна производиться в порядке, установленном трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, другими работодателями - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Применительно к рассматриваемым законоположениям Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28.09.2010 N 22) (п. 55) дал следующее разъяснение: при рассмотрении спора, возникшего по причине отказа работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, следует иметь в виду, что исходя из содержания ст. 236 ТК РФ, а также ст. 233 Кодекса, предусматривающей общие условия материальной ответственности сторон трудового договора, суд вправе удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты было не по его вине.

В тех случаях, когда коллективным или трудовым договором определен размер процентов, подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного ст. 236 ТК РФ. При этом начисление процентов из-за несвоевременной выплаты заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

В пункте 57 рассматриваемого Постановления Пленума Верховного Суда РФ обращается внимание на то, что в силу ст. 142 ТК РФ <1> работник имеет право на приостановку работы (за

исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом Пленум рекомендует учитывать, что исходя из названной нормы приостановление допускается не только в случае, когда задержка заработной платы произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

<1> Статья 142 ТК РФ устанавливает ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Поскольку ст. 142 Кодекса, говорится далее в указанном пункте Постановления Пленума Верховного Суда РФ, не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода, на который им приостановлена работа, **он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы** <1>.

<1> Разумеется, в этом случае работник не может быть уволен за прогул.

Индексация заработной платы в организациях, финансируемых не из бюджета, должна производиться в порядке, установленном коллективными договорами, соглашениями или локальными нормативными актами.

Задержка заработной платы и иных выплат по вине других лиц, которые, например, в установленные договорные сроки не перечислили работодателю денежные средства за продукцию или услуги, позволяет работодателю (при наличии договорных обязательств перед работниками по выплате указанных процентов) требовать от этих лиц возмещения убытков, понесенных в связи с начисленными на основании договора процентами. Такое требование основано на положениях ст. ст. 15, 395 ГК РФ.

Представляется, что споры о денежной компенсации за просрочку выплат, предназначенных работнику, следует рассматривать в порядке, предусмотренном для индивидуальных трудовых споров о заработной плате. Возложение на работодателя обязанности выплатить указанную денежную компенсацию не лишает работника права на обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа (т.е. по упрощенной процедуре судебного разбирательства) <1>.

<1> Такая постановка вопроса возможна, если предъявляется требование о взыскании начислений, а не выплаченной заработной платы. Выданный работнику судебный приказ о взыскании заработной платы имеет силу исполнительного документа (исполнительного листа).

Повсеместное нарушение прав граждан (в том числе в области оплаты труда) создало проблему общегосударственного масштаба во всех сферах экономики, что еще 15 лет назад побудило Президента РФ принять Указ от 10 марта 1994 г. N 458 "Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан" <1>. Данный Указ предписывал прокуратуре РФ усилить надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений, обратив особое внимание на недопущение случаев задержки выплаты заработной платы.

<1> Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. 1994. N 11. Ст. 857.

Основанием для этого служит ст. 26 Федерального закона РФ от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 01.07.2010 N 132-ФЗ) <1>. Согласно этой статье предметом прокурорского надзора является соблюдение прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами и ведомствами, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

<1> Ведомости РФ. 1992. N 8. Ст. 366; Российская газета. 2010. 7 июля.

Задержка выплаты заработной платы - явное нарушение трудовых прав человека. Однако, к сожалению, каких-либо радикальных изменений, связанных с улучшением выплаты заработной платы, не произошло.

Следует указать и на иные виды ответственности лиц, виновных в несвоевременной оплате труда работников. В частности, работодатель и (или) представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, а также другие нарушения в сфере оплаты труда, несут ответственность на основании не только ТК РФ, но и иных федеральных законов. Так, в ст. 5.27 КоАП РФ

предусмотрена ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда, которая может быть применена и к виновным в нарушении законодательства об оплате труда.

Как уже отмечалось, в соответствии со ст. 145.1 УК РФ невыплата свыше 2 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 штрафами в размере до 120 тыс. рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет.

Здесь необходимо подчеркнуть, что невыплата свыше 2 месяцев заработной платы и других указанных в ст. 145.1 УК РФ выплат образует уголовно наказуемое деяние только при условии, что это имело место как минимум в течение 2 месяцев. При этом количество потерпевших работников значения не имеет: это может быть как трудовой коллектив в целом, так и отдельное лицо. При этом законодатель имеет в виду полную невыплату, поэтому состав преступления отсутствует, если заработная плата (или другие положенные тому или иному лицу денежные средства) выплачивается "в урезанном" виде либо ежемесячно, но со значительным нарушением установленных сроков. Ответственность по ст. 145.1 УК РФ несет специальный субъект - руководитель организации (представитель работодателя) независимо от того, является ли она государственной, коммерческой или иной.

Непременным признаком преступления является наличие у руководителя организации прямого умысла на невыплату, утаивание заработной платы из корыстной или иной личной заинтересованности. Если невыплата обусловлена иными побуждениями, состав преступления отсутствует. Не может наступить уголовная ответственность по данной статье при отсутствии у руководителя объективной возможности выплатить заработную плату или осуществить иную причитающуюся лицу выплату (например, отсутствие денежных средств на лицевом счете).

Согласно ч. 1 ст. 145.1 УК РФ для признания преступления оконченным не имеет значения, наступили в результате этого какие-либо общественно опасные последствия. Напротив, в соответствии с данной частью для признания преступления оконченным требуется, чтобы невыплата заработной платы и иных перечисленных в законе социальных выплат повлекла тяжкие последствия (например, объявление голодовки со смертельным исходом ее участников, самоубийство и т.д.). По смыслу закона это последствие должно наступать даже для виновного по неосторожности.

#### § 4. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

Впервые в Трудовой кодекс РФ введена ст. 237 о возмещении (компенсации) морального вреда, причиненного работнику в трудовых отношениях, которая носит общий характер.

На основании ч. 1 ст. 237 следует, что во всех случаях причинения работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя как стороны трудового отношения возмещается денежная компенсация, например при неправомерном переводе на другую работу, отстранении от работы, наложении дисциплинарного взыскания, привлечении к материальной ответственности, задержке выплаты заработной платы, трудовой книжки и в других случаях.

Между тем судебная практика на основании норм гражданского законодательства признавала право работника на компенсацию причиненных ему нравственных и физических страданий (моральный вред) не только при незаконном увольнении и неправомерном переводе, но и в связи с необоснованным наложением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и по другим обстоятельствам <1>.

<1> См.: п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" (в ред. от 06.02.2007 N 6) // Российская газета. 1995. 8 февраля; Бюллетень ВС РФ. 2007. N 5.

В Трудовом кодексе РФ этот способ правовой защиты трудовых прав работника упоминается в нескольких нормах (ст. ст. 3, 21, 22, 273, 394) и, как уже упоминалось, рассматривается в качестве универсального метода защиты трудовых прав <1>.

<1> См. также: Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда: анализ и комментарий законодательства и судебной практики. М., 2007.

Компенсация морального вреда предусматривается в ст. ст. 151 и 1101 ГК РФ, и нормы ТК РФ не устанавливают какого-либо специального отличного от установленного в гражданском законодательстве понятия морального вреда.

Статья 237 ТК РФ носит универсальный характер и с точки зрения ответственности за причинение морального вреда. Эта статья в сочетании со ст. 233 ТК РФ ("Условия наступления материальной

ответственности сторон трудового договора") предусматривает компенсацию морального вреда, причиненного работнику любым неправомерным поведением работодателя (действием или бездействием), независимо от того, какие права нарушаются таким поведением - имущественные или неимущественные. Из содержания ст. ст. 151 и 1099 ГК РФ усматривается такое положение, когда основанием возникновения права на компенсацию морального вреда может служить нарушение имущественных прав гражданина. Аналогичная ситуация имеет место в Федеральном законе от 7 февраля 1992 г. N 2300-1 "О защите прав потребителей" (в ред. от 23.11.2009 N 261-ФЗ) <1>.

<1> Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. N 15. Ст. 766; Российская газета. 2009. 27 ноября.

Уточним, что основным имущественным правом работника в трудовых отношениях является право на своевременное и в полном объеме получение заработной платы. Наряду с этим к имущественным правам работника необходимо отнести права на получение гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством. Для сравнения и более четкого уяснения разграничений на этот счет нормы ТК РФ и норм ГК РФ отметим, что **под вредом** в гражданском праве принято понимать неблагоприятные изменения в охраняемом законом благе.

Нормы гражданского права, как известно, разграничивают понятия **имущественного** и **неимущественного** (морального) вреда. Однако это не означает, что причинение имущественного вреда не влечет переживаний или страданий потерпевшего. В этом плане указанные понятия по своим последствиям в известном смысле взаимосвязаны и взаимозависимы <1>.

<1> См., например: Донцов С.Е., Глянцев В.В. Возмещение вреда по советскому закону. М., 1990. С. 161 - 163; Малеин Н.С. Возмещение вреда, причиненного личности. М., 1965. С. 69.

В **имущественных** правоотношениях **под вредом** понимается всякое уменьшение имущественного актива потерпевшего, которое может произойти как в результате причинения вреда имуществу потерпевшего, так и в случае причинения вреда его личности <1>. Понятие "вред, причиненный имуществу другого" включает не только повреждение предметов материального мира (их уничтожение или обесценивание), но и лишение потерпевшего каких-либо иных имущественных ценностей или возможностей, например возможности получить долг с третьего лица по причине утраты документов, подтверждающих этот долг, и т.д. В частности, вредом, причиненным имуществу, является лишение потерпевшего выгоды, которую он мог бы получить в будущем. Причинение материального вреда (ущерба) заключается в умалении имущественной (экономической) сферы потерпевшего.

<1> Норичный С.В. Компенсация морального вреда в уголовном судопроизводстве России. М., 2001.

Гражданское законодательство и судебная практика различают вред договорный и внедоговорный. Договорный вред может возникать в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательства одной из сторон, которые уже состояли в определенных гражданско-правовых отношениях. Внедоговорным является вред, который причиняется нарушением определенного социального блага; при этом стороны не состояли в обязательных отношениях и вред возникает непосредственно из правонарушений (деликтов).

Под **неимущественным** (моральным) вредом надо понимать не только вред, причиненный нарушением обязательственных прав или посягательством на нравственное чувство (моральный вред прямого воздействия), но и всякого рода различные переживания, причиняемые любым правонарушением. Моральный вред (страдания и переживания) зачастую является для потерпевшего гораздо более серьезным испытанием, нежели имущественный вред: не нанося потерпевшему имущественного вреда, он коверкает его жизнь, причиняя тяжелые нравственные страдания и муки. Следовательно, при определении понятия "моральный вред", его содержания и объема, а также юридического значения необходимо учитывать факты как наличные на момент правоотношения, так и наступающие (наступившие) после него.

Перечень охраняемых законом неимущественных благ указан в Конституции РФ и ГК РФ. К ним относятся жизнь, здоровье, честь, достоинство, доброе имя, свобода, личная неприкосновенность, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна. Заметим, что в Конституции РФ особо подчеркивается, что данный перечень не должен толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод.

Моральный вред не включает в себе никакого имущественного элемента и стоимостной формы, являясь страданием или чисто физическим, или чисто нравственным. В то же время моральный вред может явиться результатом посягательства не только на неимущественные, но и на имущественные

блага в том случае, когда уничтожение или повреждение имущества имеет для потерпевшего особое значение. Неимущественный (моральный) вред может быть нанесен и тогда, когда даже незначительное причинение имущественного вреда вызывает неизмеримые переживания, связанные с той или иной утратой (например, уничтожение писем, фотографий или иных памятных предметов близких людей и т.п.).

Моральный вред означает, в частности, нарушение психического благополучия, душевного равновесия личности. Вследствие правонарушения, совершенного против того или иного лица, оно (это лицо) может испытывать самые разные чувства: унижение, раздражение, гнев, стыд, отчаяние, дискомфортное состояние и т.п. В результате совершенного против личности правонарушения могут наступить любые негативные последствия в самой различной сфере ее деятельности. Иначе говоря, моральный вред представляет собой претерпевание физических или нравственных страданий, сужение свободы личности, а потому не должен оставаться вне сферы права.

В пункте 2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда" (в ред. от 06.02.2007 N 6) <1> говорится, что **под моральным вредом** понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага или нарушающими его личные неимущественные или имущественные права. Далее отмечается, что нравственные переживания и страдания человека могут быть связаны "с утратой родственников, невозможностью продолжить активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав".

-----  
<1> Российская газета. 1995. 8 февраля; Бюллетень Верховного Суда. 2007. N 5.

В последующем, с вступлением в силу нового ГК РФ, основания ответственности за причинение морального вреда, указанные Пленумом, стали широко применяться в судебной практике.

Следует заметить, что Пленум Верховного Суда РФ не определил понятий "физические" или "нравственные" страдания, хотя из текста Постановления следует, что суд предпринял попытку дать толкование одному из видов морального вреда нравственным страданиям, под которыми суд понимает переживания физического лица. К тому же моральный вред в виде нравственных страданий может в дальнейшем спровоцировать физические страдания (например, гипертонический криз) и образовать совокупный моральный вред.

Раскрывая содержание понятия "моральный вред" и его юридическое значение, следует уяснить, что представляет собой страдание как психическое явление, каковы его признаки и что может служить основанием (доказательством) пережитых тем или иным лицом страданий для подтверждения права на компенсацию морального вреда.

В словаре русского языка С.И. Ожегова страдание определяется как "физическая или нравственная боль, мучение". **Боль**, в свою очередь, связывается с "ощущением страдания". Таким образом, и боль, и страдание неразрывно связаны между собой. Специалисты-психологи страдание рассматривают как одну из фундаментальных человеческих эмоций, сигнализирующую индивиду о воздействии на него неблагоприятных факторов, а также как **собственно процесс неприятных переживаний** человеком (субъектом) воздействующих на него негативных факторов физического, социального (нравственного, морального) характера. При этом делается вывод о том, что "страдание - это эмоции в виде отрицательных переживаний человека, глубоко затрагивающих его личные структуры, психику, здоровье, самочувствие, настроение" <1>.

-----  
<1> Романов В. О наших с вами страданиях // Домашний адвокат. 1996. N 2. С. 12.

Наиболее близким к понятию "нравственные страдания" является понятие "переживание", в содержание которого могут входить следующие чувства: страх, стыд, унижение, иное неблагоприятное в психологическом плане состояние, сказывающееся на здоровье человека. Последнее же по определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) представляет собой "состояние полного социального, психического и физического благополучия" <1>. Во всяком случае, моральный вред негативно сказывается на элементах здоровья пострадавшего.

-----  
<1> Донцов С.Е., Глянцев В.В. Возмещение вреда по советскому закону. М., 1990. С. 160.

Как считают специалисты, страдания обычно сопровождаются стрессом (напряжением), страхом, гневом, импульсивностью, стыдом и другими эмоциями. Переживаемые человеком страдания могут отрицательно сказаться на его профессиональной деятельности, вызвать неадекватное поведение и

непонимание окружающих. Все это свидетельствует о том, что источником нравственных страданий субъекта является прежде всего посягательство на его социальный статус, включая честь, достоинство, деловую репутацию, личные убеждения и т.д.

В отличие от нравственных физические страдания связаны с причинением человеку физической боли.

Сложившееся понятие морального вреда как юридического факта, порождающего отношения юридической ответственности, недостаточно точно отражает содержание правонарушения, которым был причинен вред. Посягательства на нематериальные блага могут вызвать не только неблагоприятные последствия по отношению к чести, достоинству, деловой репутации, жизни и здоровью. Эти последствия могут быть гораздо шире и глубже, стать препятствием для осуществления какого-либо права, явиться причиной утраты духовных ценностей, лишения возможности свободного совершения определенных действий и др.

Вместе с тем при любых обстоятельствах для установления факта наличия морального вреда суд, в частности, должен выяснять, "чем подтверждается" факт причинения потерпевшему нравственных или физических страданий, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) они причинились. Это также относится к юридической характеристике и юридическому значению морального вреда.

Суд может признать в качестве доказательств, подтверждающих факт причинения лицу физических страданий, различного рода медицинские документы и документы правоохранительных органов, в которых отражены, например, полученные лицом телесные повреждения, его жалобы на состояние здоровья, а также характер оказанной ему медицинской и иной помощи. Дополнительными доказательствами физических или нравственных страданий могут служить показания свидетелей, общавшихся с пострадавшим (потерпевшим). Таким образом, содержательная сторона морального вреда в известных пределах и при соответствующих обстоятельствах определяет и его юридическое значение.

Моральный вред негативно сказывается на нравственном (моральном) состоянии потерпевшего, а между нравственностью и правом много общего. И право, и нравственность представляют собой в определенном соотношении совокупность правил и норм, регулирующих поведение людей в обществе, содержание которых определяется социально-экономическим строем этого общества. При этом следует отметить, что, обладая рядом общих черт, право и нравственность (мораль), разумеется, не совпадают друг с другом. Они имеют свои характерные для них особенности.

**Право**, как известно, неотделимо от государства и выступает в виде законов, издаваемых государственной властью, и иных нормативных актов, поддерживаемых и охраняемых государственным принуждением. **Мораль** (нравственность) представляет собой общественное явление, которое возникает и развивается только в обществе. Соблюдение норм морали обеспечивается определенным воздействием общественного мнения и соответствующим побуждением (совестью) того или иного человека. Однако умаление морали личности кем бы то ни было предопределяет, как уже отмечалось, ответственность обязанных лиц.

#### **Возмещение морального вреда вследствие нарушения трудового законодательства.**

В статье 21 ТК РФ, определяющей основные права и обязанности работника, устанавливается право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и возмещение морального вреда в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами.

Как отмечалось, законодатель специально посвятил гл. 38 ТК РФ материальной ответственности сторон, в которой отдельная ст. 237 регламентирует правило о возмещении морального вреда, причиненного работнику. Моральный вред работнику может быть причинен только неправомерными действиями или бездействием работодателя. Если таковые доказаны, то работодатель возмещает работнику согласно ч. 1 ст. 237 ТК РФ этот вред в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Признать действия или бездействие работодателя не соответствующими закону может сам работодатель, орган, рассматривающий трудовой спор (комиссия по трудовым спорам, районный суд), государственный инспектор труда (ст. 357 ТК РФ).

Следует подчеркнуть, что работник должен доказать факт причинения морального вреда. Доказательствами могут служить: причинение вреда здоровью (заболевание), возникшее в связи с незаконным увольнением, переводом, наложением дисциплинарного взыскания, невыплатой денежного вознаграждения; нравственные страдания ввиду нарушения работником трудового законодательства; невозможность трудоустроиться и получить правовой статус безработного в связи с задержкой выдачи трудовой книжки и др. <1>.

<1> Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2008. С. 163 - 166.

Признание работодателем факта причинения работнику моральной вреда предопределяет возможность по соглашению сторон определить величину его денежной компенсации. Кроме того, ч. 2 ст. 237 ТК РФ гласит: "В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба".

Данная норма регламентирует в случае отказа работодателя от добровольного возмещения морального вреда право работника на обращение в суд. Никакому иному органу, кроме суда общей юрисдикции, не предоставлено право определять факт причинения морального вреда и размеры его возмещения при возникновении спора.

Наличие или отсутствие имущественного ущерба не влияет на право работника обратиться с требованием о компенсации (возмещении) морального вреда.

Как уже отмечалось, в ст. 21 ТК РФ указаны основные трудовые права работников, в случае нарушения которых они вправе требовать компенсации морального вреда, если им при этом причинены нравственные и (или) физические страдания. К примеру, если работодатель не обеспечивает своим работникам здоровые и безопасные условия труда, он нарушает право на надлежащие условия труда, умаляет достоинство работающих в таких условиях. Следствием такого противоправного бездействия, несоблюдения соответствующих санитарно-гигиенических и иных норм может ухудшиться здоровье работников, а следовательно, они могут испытывать физические страдания, а значит, могут ставить вопрос о компенсации морального вреда. Незаконное применение к работнику дисциплинарных взысканий на основании ст. 192 ТК РФ нарушает право на деловую трудовую репутацию, что также может повлечь нравственные страдания и т.д.

Наиболее массовые случаи нарушения трудового законодательства заключаются в задержке своевременной выплаты заработной платы на протяжении длительного времени, в то время как в соответствии со ст. 136 ТК РФ она должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца, а заработная плата за время отпуска - не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

С учетом изложенного мнения сошлемся на позицию Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в ред. от 28.09.2010 N 22) по этому вопросу, которая определена в п. 63 его Постановления. В нем отмечается, что в соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требования лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требования работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

С учетом того что ТК РФ не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд на основании абз. 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК РФ вправе удовлетворить требования работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми **неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав** (например, при задержке выплаты заработной платы).

Пленум также отметил, что размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

К сожалению, нарушение трудового законодательства со стороны работодателей имеет тенденцию к росту, что предопределяет необходимость повышения эффективности защиты имущественных и неимущественных прав граждан. При этом следует иметь в виду не только требования трудового законодательства России о недопущении дискриминации в трудовых отношениях, но и международные стандарты в сфере труда.

Так, основные общие правовые нормы по запрещению, исключению и недопущению дискриминации в этой области содержатся в Конвенции N 111 и Рекомендации N 111 МОТ о дискриминации в области труда и занятий. Правовые нормы, касающиеся обеспечения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности, отражены в Конвенции N 100 МОТ и Рекомендации N 90 МОТ, принятых в 1951 г. В последующем была закреплена правовая защита работников с семейными обязанностями, содержащаяся в Конвенции N 156 и Рекомендации N 165 МОТ "О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящихся с семейными обязанностями".

Так или иначе, но государство обязано не только провозгласить, но и проводить национальную социальную политику в сфере труда и занятости, которая исключала бы всякую дискриминацию в этой области.

#### Вопросы для самоконтроля

1. В каких случаях работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок при

незаконном лишении его возможности трудиться?

2. Каким образом возмещается работнику не полученный им заработок, когда он был незаконно лишен работодателем возможности трудиться?

3. Что понимается под неправомерной задержкой выдачи трудовой книжки работнику?

4. В каких случаях наступает материальная ответственность работодателя за причинение им противоправными виновными действиями (бездействием) ущерба имуществу работника? Что понимается в данном случае под имуществом работника?

5. В каком объеме возмещается ущерб, причиненный имуществу работника, и каким образом он исчисляется?

6. Может ли работодатель возместить в натуре ущерб, причиненный имуществу работника?

7. В какой срок работодатель обязан рассмотреть заявление о причинении ущерба его имуществу в процессе трудовых отношений?

8. Несет ли работодатель материальную ответственность за причинение ущерба имуществу работника другими работниками организации при исполнении трудовых обязанностей?

9. Назовите сроки выплаты работнику заработной платы, и какими законоположениями и локальными нормативными актами они регламентированы.

10. Дайте определение понятия морального вреда. В каких случаях может иметь место его компенсация работнику со стороны работодателя?

## **Глава 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА ПЕРЕД РАБОТОДАТЕЛЕМ**

### **§ 1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее пределы**

В соответствии со ст. 8 Конституции РФ частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности в нашей стране в равной мере признаются и защищаются государством.

Установление материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю в трудовых отношениях, представляет собой одно из средств защиты права собственности <1>. Прежде всего следует подчеркнуть отличия материальной ответственности работника в трудовых отношениях от гражданско-правовой ответственности за причиненный вред. Мы разделяем на этот счет квалифицированное суждение проф. В.Н. Толкуновой, которое заключается в следующем <2>:

<1> См. подробнее: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2008. С. 187 - 252; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский (автор комментария - О.В. Абрамова). С. 831 - 859; Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова и проф. И.О. Снигиревой М., 2008. С. 480 - 490.

<2> См.: Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2004. С. 239 - 240.

по трудовому законодательству работник несет материальную ответственность только за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, с него не взимаются неполученные доходы (например, работник по своей вине привел в негодность оборудование для изготовления определенной продукции, то с него взыскивается только стоимость ремонта этого оборудования, а не стоимость не полученной за время простоя оборудования продукции);

размер возмещаемого работником работодателю ущерба, как правило, ограничивается по отношению к его заработку, что не имеет место при гражданско-правовой ответственности, где всегда возмещается полная стоимость причиненного вреда;

удержание с работника материального ущерба в пределах его среднемесячной заработной платы производится властью работодателя, что исключено в гражданско-правовых отношениях;

работодатель обязан создать необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного ему имущества, что не имеет места по гражданскому праву за причиненный вред. Работодатель, как уже отмечалось, вправе и отказаться от взыскания материального ущерба с работника.

В Трудовом кодексе РФ дифференцирован объем материальной ответственности в зависимости от обстоятельств такого рода: причинен ущерб при исполнении или не при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 241, п. 8 ст. 243). При этом в обоих случаях материальная ответственность определяется по нормам трудового права, так как нарушение имело место в трудовом правоотношении, основанием возникновения которого явился трудовой договор.

Лица, выполняющие у работодателя ту или иную работу по гражданско-правовому договору (подряда, поручения и др.), в случае причинения ущерба несут материальную ответственность по нормам гражданского права, так как не состоят с работодателем в трудовых отношениях. Кроме того,

для наступления материальной ответственности работника надо, чтобы одновременно имели место рассматриваемые ниже основания и условия этой ответственности <1>.

<1> См. также: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский (автор комментария - О.В. Абрамова). С. 832 - 842.

Материальная ответственность работников - одно из средств в защите форм собственности, ибо она представляет собой юридическую обязанность работника, виновного в причинении ущерба имуществу работодателя, возместить его в установленном законом порядке. Правовой основой материальной ответственности работника, как уже отмечалось, является ч. 2 ст. 8 Конституции РФ, устанавливающая защиту всех форм собственности, в том числе частной, государственной и муниципальной, и ст. 21 ТК РФ, обязывающая работника бережно относиться к имуществу работодателя. При этом необходимо подчеркнуть, что материальную ответственность по нормам трудового законодательства несут все работники независимо от форм собственности организации. Ответственность наступает и после прекращения трудовых отношений, если ущерб имел место в период их действия. Нормы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя, закреплены в гл. 39 ТК РФ. В этих нормах устанавливаются:

- 1) обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб (ч. ч. 1 и 3 ст. 238);
- 2) понятие прямого действительного ущерба (ч. 2 ст. 238);
- 3) обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (ст. 239);
- 4) пределы материальной ответственности работника (ст. ст. 241 - 242);
- 5) конкретный перечень случаев полной материальной ответственности работника (ст. 238);
- 6) правила заключения письменного договора о полной материальной ответственности (ч. 1 ст. 244);
- 7) порядок утверждения перечней работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности, и форм этих договоров (ч. 2 ст. 244);
- 8) условия введения коллективной (бригадной) материальной ответственности (ч. ч. 1 и 3 ст. 245);
- 9) порядок заключения письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности (ч. 2 ст. 245);
- 10) порядок определения степени вины каждого члена коллектива (бригады) в причиненном работодателю ущербе (ч. 4 ст. 245);
- 11) правила определения размера причиненного ущерба (ст. 246);
- 12) обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения (ст. 247);
- 13) порядок взыскания ущерба (ст. 248);
- 14) обязанность работника возместить затраты, понесенные работодателем в связи с обучением работника (ст. 249);
- 15) порядок снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника (ст. 250).

Закон различает индивидуальную и коллективную формы материальной ответственности работников. Индивидуальная материальная ответственность работников является одним из самостоятельных видов юридической ответственности как санкция за трудовое правонарушение.

**Материальная ответственность** может быть возложена на **работника** только при наличии следующих условий <1>:

<1> См. также: Трудовое право России: Практикум. 3-е изд., перераб. и доп. / Под ред. проф. акад. РАН К.Н. Гусова. М., 2010 (автор комментария - проф. Ю.П. Полетаев). С. 162 - 165.

- нанесения прямого действительного ущерба;
- противоправного поведения работника;
- наличия причинной связи между противоправными действиями работника (или бездействием) и возникновением ущерба;
- наличия вины работника в причинении ущерба своими действиями или бездействием.

Иными словами, материальная ответственность может возникнуть только при установлении совокупности указанных условий, и при отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлекать работника к материальной ответственности.

Указанные выше юридически значимые обстоятельства представители работодателя должны доказать в каждом случае привлечения работника к материальной ответственности. При этом в трудовых договорах между работником и работодателем могут быть предусмотрены более льготные для работников условия материальной ответственности за причинение ущерба умышленными действиями (в практическом плане это представляется маловероятным) и освобождение его от ответственности при возникновении у работодателя прямого действительного ущерба, но причиненного неосторожными

действиями работника.

Согласно ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат в отличие от гражданского законодательства (ст. 15 ГК РФ).

**"Под прямым действительным ущербом, - говорится в этой статье, - понимается 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 либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам"**.

В статье 238 ТК РФ содержатся общие положения о материальной ответственности работника перед работодателем.

В качестве примера затрат на приобретение или восстановление имущества может служить покупка или ремонт утраченных или испорченных ценностей. При этом работник несет материальную ответственность за прямой действительный ущерб как непосредственно причиненный им работодателю, так и возникший у последнего в результате возмещения им ущерба третьим лицам.

В соответствии с п. 15 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 (в ред. от 28.09.2010 N 22) под ущербом, причиненным работником третьим лицам, необходимо понимать все денежные суммы, выплаченные работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. Разумеется, работник может нести материальную ответственность лишь в пределах указанных сумм и при наличии условий о причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

Кроме того, заметим, что на основании ч. 2 ст. 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем этих сумм.

Речь идет об имуществе работодателя, принадлежащем ему на праве собственности (ст. 209 ГК РФ) или находящемся у него на ином законном основании: праве хозяйственного ведения (ст. 294 ГК РФ), оперативного управления (ст. 296 ГК РФ), договорах аренды (ст. 606 ГК РФ), хранения (ст. 886 ГК РФ) и др.

В статье 239 ТК РФ указывается на обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. В ней сказано: **"Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику"**.

Нужно сказать, что понятия, содержащиеся в ст. 239 ТК РФ, имеют место в различных отраслях законодательства, но могут быть использованы (в рамках определенной специфики) и при регулировании материальной ответственности согласно действующему трудовому законодательству. К этому добавим и уточним, что определение указанных понятий в ТК РФ отсутствует.

**Под непреодолимой силой** (форс-мажор) понимаются действия, совершение которых не зависит от сознания и воли людей. По гражданскому праву (ст. 401 ГК РФ) это чрезвычайное и неотвратимое при данных условиях событие (стихийное бедствие, например наводнение, землетрясение, авария техногенного характера, некоторые общественные явления, в частности военные действия), в результате которого произошли недостача и порча имущества работодателя, вверенного работнику. В гражданском праве непреодолимая сила является обстоятельством, освобождающим от ответственности. Этому правилу следует и трудовое законодательство <1>.

<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский (автор комментария - О.В. Абрамова). С. 833 - 834.

Работник не может нести ответственность за **ущерб, возникший у работодателя в условиях нормального хозяйственного риска**. Он признается оправданным (нормальным), если:

во-первых, совершенное действие соответствует современным знаниям и опыту;

во-вторых, поставленная цель не могла быть достигнута иными действиями;

в-третьих, лицо, допустившее риск, приняло все возможные меры для предотвращения ущерба.

При этом необходимо подчеркнуть, что объектом риска выступают материальные ценности, но не жизнь и здоровье человека.

В пункте 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 указаны критерии, которые дают основания относить действия работника к категории нормального хозяйственного риска: соответствие рискованных действий современным знаниям и опыту; поставленная

цель не могла быть достигнута иным способом или средствами; работник надлежащим образом выполнял возложенные на него обязанности; принял меры для предотвращения ущерба. При этом специалистами, как мы уже отметили, подчеркивается, что "объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей" <1>.

-----  
<1> См.: Абрамова О.В. Указ. соч. С. 833.

При отнесении действий работника к категории нормального хозяйственного риска в определенных случаях учитывается соразмерность между причиненным работодателю прямым действительным ущербом и последствиями, которые работник пытался предотвратить, действуя в условиях хозяйственного риска. В то же время по общему правилу риск случайной гибели или случайного повреждения имущества несет его собственник (ст. 211 ГК РФ).

В Уголовном кодексе РФ (ч. 2 ст. 41) обоснованным признается риск, если общественно полезная цель не могла быть достигнута не связанными с риском действиями (бездействием) и лицо, допустившее риск, предприняло достаточные меры для предотвращения вреда охраняемым законным интересам.

Работник не может нести ответственность перед работодателем за ущерб, причиненный в условиях крайней необходимости. По уголовному законодательству (ст. 39 УК РФ) под крайней необходимостью понимается причинение вреда для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица и других лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами и при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны.

Применительно к материальной ответственности по трудовому законодательству можно сказать, если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный вред. Иными словами, в данном случае следует учитывать соразмерность причиненного работодателю вреда и тех последствий, которые работник предотвратил, действуя в условиях крайней необходимости. Например, причинение ущерба имуществу работодателя при тушении пожара.

Статья 2.7 КоАП РФ содержит аналогичное УК РФ понятие крайней необходимости. Только вместо пределов необходимой обороны предусматривает условие, при котором признается крайняя необходимость, если причиненный вред является менее значительным, чем предотвращенный.

Статья 37 УК РФ к состоянию необходимой обороны относит состояние при защите личности и прав обороняющихся или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны.

УК РФ в качестве обстоятельств, исключивших преступность деяния, наряду с указанными выше называет также причинение вреда при задержании лица, совершившего преступление (ст. 38), физическое или психическое принуждение (ст. 40), исполнение приказа или распоряжения (ст. 42). Касаясь оценки последнего деяния, необходимо обратить внимание на то, что ТК РФ не предусматривает освобождение работника от материальной ответственности за ущерб, причиненный исполнением незаконного приказа или распоряжения работодателя. Для ответа на этот вопрос целесообразно провести аналогию с уголовным законодательством, которая разрешила бы этот вопрос.

Следуя принципу аналогии закона, в частности упомянутой ст. 42 УК РФ, можно полагать, что не должно влечь материальной ответственности работника исполнение обязательного для него приказа или распоряжения работодателя, повлекшего ущерб имуществу. При такой ситуации, как очевидно, ответственность за причинение ущерба должно нести лицо, отдавшее незаконный приказ или распоряжение. Неисполнение незаконного приказа или распоряжения работодателя не влечет ответственности работника. Однако работник, причинивший ущерб умышленно во исполнение заведомо незаконного приказа или распоряжения, отвечает за содеянное на общих основаниях.

**Право работодателя на возмещение работником ущерба связано с его обязанностью обеспечить необходимые условия для сохранности принадлежащего ему имущества.** Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, исключает материальную ответственность работника за причиненный этому имуществу ущерб. В таком случае вина в материальном ущербе лежит на работодателе.

Согласно п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 неисполнение работодателем указанных обязанностей может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

Примером отсутствия надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить хранение ценностей без соответствующей охраны или в не приспособленном для целей хранения помещении и т.д. В то же время об отсутствии указанных условий работнику следует своевременно в письменной форме уведомить работодателя.

В рассматриваемой ст. 239 ТК РФ указаны юридически значимые факты (обстоятельства), доказанность которых освобождает работника от материальной ответственности перед работодателем.

Кстати, эти обстоятельства являются исчерпывающими. Работодатель полностью или частично вправе отказаться от взыскания ущерба с работника **"с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб"** (ст. 240 ТК РФ).

В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель вправе привлекать работника к материальной ответственности. Однако реализация этого права (как и любого иного субъективного права) зависит от усмотрения правообладателя. Он может и не воспользоваться предоставленной ему законом возможностью. Привлечение работника к материальной ответственности за причинение работодателю прямого действительного ущерба является правом, а не обязанностью работодателя. Согласно ст. 240 ТК РФ полномочный представитель работодателя может освободить работника от обязанности возмещения прямого действительного ущерба, причиненного в результате его виновных и неправомерных действий. При этом решение об освобождении работника от материальной ответственности должно приниматься лицом, пользующимся правом распоряжения имуществом организации.

Кроме того, полномочный представитель работодателя правомочен снизить размер ущерба, подлежащего возмещению. Такое положение может быть реализовано посредством заключенного в письменной форме соглашения между работником и работодателем, т.е. его полномочным представителем, наделенным правом распоряжаться имуществом организации, а также путем принятия указанным должностным лицом решения о частичном освобождении работника от материальной ответственности.

В пункте 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 судам разъяснено, что отказ работодателя от возмещения с виновного работника ущерба может иметь место независимо от того, несет ли работник материальную ответственность ограниченную или в полном объеме, а также независимо от формы собственности организации.

Между тем указанная статья предусматривает, что собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (см. также п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда от 16 ноября 2006 г. N 52).

На этот счет в качестве примера можно сослаться на п. 11 ст. 20 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" (в ред. от 02.07.2010 N 152-ФЗ) <1>, согласно которому собственник имущества унитарного предприятия осуществляет контроль за сохранностью переданного этому предприятию имущества. Такое право контроля дает ему возможность ограничить право работодателя полностью или частично отказаться от взыскания ущерба и предложить взыскать ему с виновного работника причиненный ущерб.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 48. Ст. 4746; Российская газета. 2010. 6 июля.

В практическом плане работодатели в ряде случаев отказываются от взыскания причиненного ущерба (полностью или частично) в зависимости от его размера, материального положения работника и других обстоятельств. В некоторых случаях работодатель ограничивается наложением на работника дисциплинарного взыскания. Суммы ущерба, не взысканные с работника, становятся убытками работодателя. Во всяком случае, работодатель вправе при наличии факта причинения ему ущерба работником принять решение как о привлечении его к материальной ответственности, так и об отказе от этого.

По этому поводу профессор Ю.П. Орловский совершенно справедливо указывает на следующее обстоятельство: "Материальная ответственность (в отличие от имущественной ответственности по гражданскому законодательству) производится путем удержаний из заработной платы - во многих случаях единственного источника материального обеспечения работника. Поэтому гарантией, способствующей устранению ошибок в этой сфере, является установление общих правил, в соответствии с которыми привлекаются работники к ответственности. Эти правила, включая условия материальной ответственности, содержатся в Трудовом кодексе и иных федеральных законах" <1>.

-----  
<1> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 5-е изд. / Под ред. проф. Ю.П. Орловского (автор комментария - Ю.П. Орловский). С. 29.

## § 2. Ограниченная материальная ответственность работника в пределах его среднего месячного заработка

В статье 241 ТК РФ ("Пределы материальной ответственности работника") указано: **"За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными**

федеральными законами".

По общему правилу при доказанности юридически значимых обстоятельств и решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности таковая ограничивается его средним месячным заработком. Сумма ущерба, превышающая средний месячный заработок, возмещению за причиненный ущерб работодателю не подлежит. Таким образом, выполняя свою защитную функцию, ст. 241 ТК РФ устанавливает пределы материальной ответственности работников. В зависимости от предела допускаемого законом взыскания ущерба, причиненного работодателю, материальная ответственность работников подразделяется на два вида:

- 1) ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка;
- 2) полная материальная ответственность - обязанность возмещения ущерба в полном объеме независимо от заработка работника без каких-либо ограничений (ст. ст. 242, 243 ТК РФ).

ТК РФ признает **ограниченную материальную ответственность** основным видом ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Такой вид ответственности может иметь место во всех случаях, кроме тех, для которых ТК РФ или иной федеральный закон не предусмотрел иное, т.е. не учитывал исключения из общего правила об ограниченной материальной ответственности работника. **Например, работник причинил ущерб имуществу работодателя на 10 тыс. рублей. Его средний месячный заработок составляет 5 тыс. рублей. В таком случае работник обязан возместить 5 тыс. рублей. Однако, если сумма ущерба менее 5 тыс. рублей, работник должен возместить работодателю материальный ущерб полностью.**

Вместо полной материальной ответственности, установленной ст. 243 ТК РФ, в трудовых отношениях между работниками и работодателями последние в ряде случаев не ставят вопрос о полной материальной ответственности работника, хотя к этому имеются все основания.

В этой связи О.В. Абрамова ставит актуальный вопрос о том, что в судебной практике работодатели в своих исковых заявлениях предъявляют требования к работнику - причинителю ущерба о привлечении его к ограниченной материальной ответственности, а на основании установленных в процессе судебного разбирательства обстоятельств он может нести полную материальную ответственность <1>. По таким обстоятельствам Пленум Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 в п. 7 Постановления разъяснил, что, если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, так как в силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

-----  
<1> См.: Абрамова О.В. Указ. соч. С. 835 - 836.

Введение полной материальной ответственности вместо ограниченной ТК РФ не допускает, в связи с чем в ТК РФ определен исчерпывающий перечень случаев полной материальной ответственности. С учетом того что ТК РФ особых норм для этих случаев не устанавливает, надо полагать, руководители, виновные в указанных выше правонарушениях, должны нести ограниченную материальную ответственность (на основании ст. 241 ТК РФ), если законом или трудовым договором для них не предусмотрена полная материальная ответственность (ст. 277 и ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

Ограниченная материальная ответственность должностных лиц, виновных в незаконном увольнении или переводе на другую работу, наступает в том случае, если такое увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если представители работодателя задержали исполнение решения суда о восстановлении работника на работе. К случаям явного нарушения закона, в частности, относятся: увольнение работника по основаниям, не предусмотренным законом; увольнение по инициативе работодателя в определенных случаях без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа; расторжение трудового договора с работником при ликвидации организации или сокращении численности или штата работающих без предварительного письменного его уведомления под расписку и без выплаты выходного пособия; перевод работника на другую работу без его письменного согласия; увольнение работника за участие в забастовке и т.д.

Материальная ответственность работников за причиненный имущественный ущерб работодателю необходимо отличать от других мер материального воздействия, таких как: лишение стимулирующих выплат, предусмотренных ст. 144 ТК РФ; начисление и выплата заработной платы не в полном размере согласно ст. ст. 155 - 157 ТК РФ, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю (ст. ст. 137 и 138 ТК РФ), невыплата заработной платы работнику за время участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

В соответствии со ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения представительного органа работников. Такие системы могут устанавливаться также коллективным договором. Одни из надбавок и

доплат прямо предусмотрены законодательством (за классность, звание по профессии, выслугу лет, допуск к государственной тайне и др.). Работодатель обязан гарантировать их выплату не ниже тех размеров, которые установлены законом. Другие надбавки и доплаты могут носить стимулирующий характер и быть ограничены работодателем в установленном порядке.

Статья 155 ТК РФ регламентирует оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. Правила оплаты при невыполнении норм труда зависят от того, по чьей вине они не были выполнены, либо от причин, не связанных с виной работника или работодателя. При невыполнении норм труда по вине работодателя оплата производится, как указано в ч. 1 ст. 155 ТК РФ, за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже среднего заработка работника, рассчитанного за тот же период или за выполненную работу. То есть работнику гарантируется выплата среднего заработка за фактически проработанное время.

Иной порядок оплаты предусмотрен при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от сторон трудового договора. В этом случае за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени данным работником. Во всяком случае, если в результате подсчета оплаты труда за фактически проработанное время (выполненные работы) заработок работника окажется выше 2/3 тарифной ставки (оклада), он вправе получить всю причитающуюся ему сумму. В ином случае может возникнуть вопрос о материальной ответственности работодателя.

Невыполнение норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работника дают работодателю право оплатить нормированную часть заработной платы в соответствии с объемом выполненной работы (ч. 3 ст. 155 ТК РФ). Но в данном случае работодатель обязан доказать, что у работника была реальная возможность выполнить порученную ему работу. В свою очередь работник освобожден от обязанности доказывания своей невиновности, т.е. его невиновность презюмируется.

При рассмотрении указанного законоположения необходимо иметь в виду, что в ряде случаев законодательство о труде обязывает работодателя сохранить за работником, переведенным на другую работу по инициативе работодателя (например, в связи с производственной необходимостью) или по инициативе работника (например, на более легкую работу беременных женщин), прежний заработок.

На практике возникают трудности в применении ст. 155 ТК РФ при невыполнении работником в полном объеме норм труда и своих должностных обязанностей. Их разрешение нередко приводит к индивидуальным трудовым спорам. В этом случае существует необходимость выяснения всех обстоятельств, связанных с невыполнением работником норм труда и установлением конкретной причины невыполнения.

В статье 156 ТК РФ устанавливается порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. В ней говорится: **"Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции"**. Применение данной статьи связано с установлением степени годности продукции, не отвечающей требованиям стандарта технических условий, а также причин выпуска бракованной продукции. Указанные обстоятельства являются юридическими фактами, предопределяющими правовые последствия, предусмотренные рассматриваемой статьей.

Брак продукции приводит к перерасходу материалов, нарушает равномерность производства, влечет повышение себестоимости продукции, т.е. причиняет работодателю материальный ущерб. Поэтому полный брак по вине работника оплате вообще не подлежит. В то же время работник, причинивший предприятию ущерб в связи с выпуском по своей вине бракованных изделий, может быть привлечен работодателем к материальной ответственности. Если допущенный по вине работника брак оказался частичным, то оплата производится с учетом степени годности данной продукции по сниженным расценкам, устанавливаемым представителями работодателя в каждом конкретном случае. При частичном браке по вине работника (впрочем, как и при полном) он несет материальную ответственность перед работодателем за причинение ему прямого действительного ущерба.

Материальную ответственность работника необходимо отличать и от ограничений в выплате заработка за время простоя. В статье 157 ТК РФ установлено: **"Время простоя (ст. 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается"**.

В соответствии с ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ при простое работодатель вправе перевести работника без его согласия временно на срок до 1 месяца на другую работу, не обусловленную трудовым договором. Закон не устанавливает исчерпывающего перечня оснований, в силу которых имеет место простой. В то же время он четко определяет их характер - это исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или

нормальные жизненные условия населения, а также для предотвращения уничтожения или порчи имущества либо для замещения временно отсутствующего работника. В указанных случаях оплата труда работников производится по выполненной работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В части 3 ст. 157 ТК РФ речь идет о противоправном виновном поведении работника, имеющем состав дисциплинарного проступка, когда, с одной стороны, работнику не оплачивается время простоя, а с другой - к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания или иные меры воздействия, предусмотренные локальными нормативными актами (положениями о премиальных выплатах, о вознаграждении по итогам работы за год и др.).

Частым случаем простоя считается вынужденная приостановка работы в связи с проведением забастовки. В этом случае работодатель вправе не выплачивать работникам заработную плату за время участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ). В то же время работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ней не имеющим возможности выполнять свою трудовую функцию, производится оплата простоя не по вине работника в порядке и размерах, которые предусмотрены законодательством, т.е. по правилам ст. 157 ТК РФ. При этом предупреждать работодателя о начале простоя в данном случае необязательно.

Как уже отмечалось, не могут быть отнесены к понятию материальной ответственности случаи удержаний из заработной платы работника. В ст. 137 ТК РФ идет речь о тех удержаниях из заработной платы, которые могут производиться для погашения задолженности работодателю (возможные пределы удержаний указаны в ст. 138 ТК РФ).

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переходом на другую работу, в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, переплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также излишне выплаченных работнику сумм в случае признания юрисдикционным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

С работника может быть взыскана заработная плата, если судом будет установлено, что она ему излишне выплачена в связи с его неправомерными действиями.

К числу других случаев, предусмотренных федеральными законами, когда допускаются удержания из заработной платы, относятся: удержания по исполнительным документам при отбывании работником исполнительных работ; взыскание алиментов на несовершеннолетних детей; возмещение вреда, причиненного работником здоровью другого лица, а в случае смерти этого лица - членам семьи, в связи со смертью кормильца; возмещение ущерба, причиненного преступлением, и в других случаях, прямо предусмотренных в законе. Работодатель в этих случаях обязан исполнить решение судебного органа.

ТК РФ охраняет заработную плату от необоснованных удержаний, устанавливая исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель вправе по своему усмотрению произвести их из причитающейся работнику заработной платы.

Не допускается удержание из заработной платы работника по распоряжению работодателя в иных случаях, кроме тех, которые предусмотрены в ст. 137 ТК РФ. Так, с работника не может быть взыскана заработная плата, излишне выплаченная ему вследствие неправильного применения закона или иных нормативных правовых актов, например при неправильном определении тарифного разряда и т.д.

Во всех случаях удержаний из заработной платы работника, предусмотренных ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе произвести удержания только в пределах установленного периода - не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для возврата аванса, погашения задолженности или неправильного исчисления выплат. Удержание в пределах этого срока допускается, если выполнено еще одно условие - работник не оспаривает оснований и размеров таких удержаний.

Следует подчеркнуть, что ст. 137 ТК РФ не содержит еще одного основания для удержания из заработной платы работника по распоряжению работодателя. Это - **взыскание с работника суммы причиненного по его вине работодателю ущерба, не превышающей среднемесячного заработка** (ст. 248 ТК РФ).

При установлении материальной ответственности работника и для него, и для работодателя важно знать все ограничения размеров удержаний из заработной платы, установленные ст. 138 ТК РФ. Согласно этой статье общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из зарплаты по нескольким исполнительным листам за работником в любом случае должно быть сохранено 50% его заработной платы.

Эти ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ; взыскании алиментов на несовершеннолетних детей; возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника; возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца; возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70% (ч. 3 ст. 138 ТК РФ). Кроме того, в соответствии с ч. 4 ст. 138 ТК РФ не допускается удержание из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Иные правила действуют при удержании из заработной платы по исполнительным документам. В соответствии с Федеральным законом от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" (в ред. от 27.07.2010 N 213-ФЗ) <1> при исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% заработной платы и иных доходов до полного погашения взыскиваемой суммы. Согласно ст. 101 данного Закона взыскание не может быть обращено на следующие денежные суммы:

-----  
<1> СЗ РФ. 2007. N 41. Ст. 4849; Российская газета. 2007. 6 октября; 2010. 30 июля.

- 1) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью;
- 2) денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда в связи со смертью кормильца;
- 3) денежные суммы, выплачиваемые лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;
- 4) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф;
- 5) компенсационные выплаты за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов гражданам в связи с уходом за нетрудоспособными гражданами;
- 6) ежемесячные денежные выплаты и (или) ежегодные денежные выплаты, начисляемые в соответствии с законодательством Российской Федерации отдельным категориям граждан (компенсация проезда, приобретения лекарств и др.);
- 7) денежные суммы, выплачиваемые в качестве алиментов, а также суммы, выплачиваемые на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей;
- 8) компенсационные выплаты, установленные законодательством Российской Федерации о труде:
  - а) в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность;
  - б) в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику;
  - в) денежные суммы, выплачиваемые организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака;
- 9) страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию, за исключением пенсии по старости, пенсии по инвалидности и пособия по временной нетрудоспособности;
- 10) пенсии по случаю потери кормильца, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета;
- 11) выплаты к пенсиям по случаю потери кормильца за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации;
- 12) пособия гражданам, имеющим детей, выплачиваемые за счет средств федерального бюджета, государственных внебюджетных фондов, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов;
- 13) средства материнского (семейного) капитала, предусмотренные Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. N 256-ФЗ "О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей" (в ред. от 28.07.2010 N 241-ФЗ) <1>;

-----  
<1> Российская газета. 2006. 31 декабря; 2010. 2 августа.

- 14) суммы единовременной материальной помощи, выплачиваемой за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, внебюджетных фондов, за счет средств иностранных государств, российских, иностранных и межгосударственных организаций, иных источников:
  - а) в связи со стихийным бедствием или другими чрезвычайными обстоятельствами;
  - б) в связи с террористическим актом;
  - в) в связи со смертью члена семьи;
  - г) в виде гуманитарной помощи;
  - д) за оказание содействия в выявлении, предупреждении, пресечении и раскрытии террористических актов, иных преступлений;
- 15) суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок, за исключением туристических,

выплачиваемой работодателями своим работникам и (или) членам их семей, инвалидам, не работающим в данной организации, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, а также суммы полной или частичной компенсации стоимости путевок для детей, не достигших возраста 16 лет, в находящиеся на территории Российской Федерации санаторно-курортные и оздоровительные учреждения;

16) суммы компенсации стоимости проезда к месту лечения и обратно (в том числе сопровождающего лица), если такая компенсация предусмотрена федеральным законом;

17) социальное пособие на погребение.

В трудовое законодательство впервые введена норма (ст. 139 ТК РФ), посвященная исчислению среднего заработка и устанавливающая единый порядок определения средней заработной платы. При расчете средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источника этих выплат.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленной ст. 139 ТК РФ, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В этой связи отметим, что Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 (в ред. от 11.11.2009 N 916) утверждено Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы <1>.

-----  
<1> Российская газета. 2007. 29 декабря; 2009. 18 ноября.

Специалисты обращают внимание на то, что законодатель предпринял попытку разделить два понятия - **"оплата труда"** и **"заработная плата"**, которые и в нормативных актах, и в обыденной речи используются как синонимы, хотя с юридической точки зрения таковыми не являются. Оплата труда является более широким понятием, чем заработная плата, она и включает вознаграждение не только за выполнение трудовой функции в соответствии с трудовым договором, но и за работы и услуги на основании гражданско-правовых договоров. В том и другом случаях оплата труда имеет свои особенности <1>. Видимо, является допустимым вознаграждение за любой труд именовать оплатой труда.

-----  
<1> См.: Нуртдинова А.Ф. Трудовой и гражданско-правовой договоры: особенности оплаты // Справочник кадровика. 2001. N 10.

### § 3. Полная материальная ответственность работника

Полная материальная ответственность работника согласно ст. 242 ТК РФ состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Случаи такой ответственности могут быть предусмотрены только ТК РФ или иными федеральными законами.

Законодатель установил случаи, при которых работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Указание на возможность установления дополнительных оснований материальной ответственности работников, помимо предусмотренных ТК РФ, в федеральных законах не означает, что эти основания могут применяться независимо от срока принятия федерального закона. Согласно ч. ч. 8 и 9 ст. 5 ТК РФ Федеральный закон независимо от срока его принятия, вступивший в противоречие с Кодексом, не должен в этой части применяться. Федеральный закон, предусматривающий дополнительные основания полной материальной ответственности работников, вступает в непосредственное противоречие с положениями ТК РФ, который исчерпывающим образом определяет перечень возможных случаев полной материальной ответственности работников.

Подчеркнем, в ст. 242 ТК РФ четко установлен возраст 18 лет, с которого возможно привлечение работников к материальной ответственности. Материальная ответственность несовершеннолетнего работника носит ограниченный характер, иные случаи привлечения к материальной ответственности таких лиц незаконны.

В этой связи Пленум Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 в п. 8 Постановления указал судам на то, что при рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с ТК РФ либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг 18-летнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо

если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к ответственности до достижения 18-летнего возраста (ст. 242 ТК РФ).

Полная материальная ответственность является исключением из общей нормы ст. 241 ТК РФ о пределах материальной ответственности работников. Размер ущерба при полной материальной ответственности определяется на момент его причинения. Таким образом, суммы возмещения ущерба работником работодателю не могут быть индексированы. Однако при этом размер возмещения причиненного ущерба не должен быть меньше балансовой стоимости испорченного имущества. Случай, когда работник возмещает всю сумму ущерба, причиненного работодателю, без ограничения размером среднего заработка, называется полной материальной ответственностью работника.

Согласно ст. 243 ТК РФ, **материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:**

**1) когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.**

Так, в соответствии со ст. 68 Федерального закона от 7 июля 2003 г. N 126-ФЗ "О связи" (в ред. от 27.07.2010 N 221-ФЗ) <1> установлено, что операторы связи несут имущественную ответственность за утрату, повреждение ценного почтового отправления, недостачу вложений почтовых отправлений в размере объявленной ценности.

-----  
<1> Российская газета. 2003. 10 июля; 2010. 30 июля.

Материальную ответственность в полном объеме несут работники, если она возложена на них законами вне зависимости от того, был ли заключен с ними договор о полной материальной ответственности. К таким актам нельзя относить указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, приказы и инструкции министерств и ведомств. Следует иметь в виду, что акты бывшего Союза ССР применяются лишь в том случае, если они не противоречат законодательству Российской Федерации.

При привлечении работника к полной материальной ответственности по п. 1 ст. 243 ТК РФ представители работодателя помимо общих должны доказать и другие имеющие юридическое значение существенные обстоятельства:

- наличие в том или ином конкретном законе указания на полную материальную ответственность работников, выполняющих в нем трудовые функции;
- выполнение работником трудовой функции, которая согласно федеральному закону предполагает полную материальную ответственность;

**2) недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.**

Такая ответственность может иметь место, когда работник привлекается для срочного получения, доставки, передачи имущественных ценностей, необходимых организации и обычно если отсутствует возможность поручить эту работу тому, кто выполняет эту функцию постоянно и с кем заключен договор о полной материальной ответственности. Например, работнику, направленному в служебную командировку, поручается еще и получение ценной корреспонденции (посылки), поступившей в почтовое отделение связи. Выдача разовой доверенности на получение ценностей работником, в обязанности которого по трудовому договору не входит выполнение такого рода поручений, может иметь место только с его согласия. Выдача разовой доверенности означает разовую операцию и не должна превращаться в систему <1>;

-----  
<1> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1980. N 2. С. 36.

**3) умышленного причинения ущерба.** Здесь речь идет о форме вины - умышленной: прямой или косвенной. Закон рассматривает умышленное причинение ущерба как злостное и грубое нарушение работником трудовых обязанностей;

**4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4 ст. 243 ТК РФ).**

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель должен отстранить работника, появившегося в нетрезвом состоянии, от работы. Но если этого не произошло и работник причинил ущерб, он должен возместить его полностью. Сам факт появления на работе в нетрезвом состоянии является нарушением трудовой дисциплины, поэтому за ущерб, причиненный работником в таком состоянии, наступает полная материальная ответственность независимо от того, имел место умысел в причинении ущерба или он принесен по неосторожности. Представитель работодателя обязан доказать, что ущерб причинен работником в нетрезвом состоянии.

Состояние алкогольного опьянения может быть подтверждено свидетельскими показаниями, своевременно составленным соответствующим актом непосредственным или другими руководителями

работника при участии очевидцев (свидетелей) появления работника на работе в состоянии алкогольного опьянения;

**5) причинения ущерба преступными действиями работника, установленными приговором суда (п. 5 ст. 243 ТК РФ).**

Статья 14 УК РФ признает преступлением предусмотренное уголовным законом общественно опасное деяние (действие или бездействие), защищенное законодателем под угрозой наказания. Преступное действие (бездействие), которым может быть причинен ущерб организации, где работает причинитель, и о котором идет речь в п. 5 ст. 243 ТК РФ, может быть связано с присвоением имущества, нарушением правил о валютных операциях, злоупотреблением служебным положением, мошенничеством, самовольным использованием транспортных средств, машин, механизмов и т.д. Анализируемое законоположение связывает полную материальную ответственность работника с причинением ущерба именно такого рода преступными действиями, установленными приговором суда.

Никакой другой орган установить факт совершения преступления не может. Однако суд, установив наличие преступления, может освободить работника от уголовной ответственности, например, вследствие отпадения общественной опасности как самого деяния, так и лица, совершившего преступления, или акта амнистии или помилования. Последнее может быть осуществлено актами указанных в законе высших органов государственной власти страны. В этих случаях оснований для освобождения от материальной ответственности работника нет.

Следует отметить, что прекращение уголовного дела в связи с актом об амнистии, вступившим в силу до начала судебного разбирательства, также не освобождает лицо от обязанности возместить работодателю причиненный ему материальный ущерб в полном объеме. Решение о взыскании с работника причиненного им вреда в полном размере может быть вынесено судом одновременно с приговором (гражданский иск в уголовном деле). Вынесение оправдательного приговора исключает применение полной материальной ответственности по мотиву уголовно наказуемых деяний, но не исключает ее применение по другим мотивам (п. 11 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52);

**6) ущерб, причиненного в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ст. 243 ТК РФ).**

Административным правонарушением признается противоправное виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое п. 1 ст. 2.1 КоАП РФ установлена административная ответственность.

Включение указанной нормы в ТК РФ объясняется в значительной мере изменением уголовного и административного законодательства. Немалое число деяний, ранее считавшихся преступлениями, в действующем уголовном законодательстве отсутствуют. В то же время КоАП РФ (с посл. изм. и доп.), введенный в действие с 1 июля 2002 г., существенно расширил сферу административной ответственности работников и работодателей.

Дела об административных правонарушениях, предусмотренных КоАП РФ, рассматриваются в пределах компетенции, установленной гл. 23 указанного Кодекса. Органы и лица, правомочные их разрешать, перечислены в ст. 22.1 КоАП РФ. Это судьи (мировые судьи), комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, уполномоченные органы и учреждения федеральных и региональных органов исполнительной власти и др., в том числе федеральной инспекции труда.

КоАП РФ предусматривает, какие дела об административных правонарушениях рассматриваются судьей, а какие иными органами или должностными лицами. В соответствии с п. 2 ст. 29.10 КоАП РФ, если при решении вопроса о назначении судьей административного наказания за административное правонарушение одновременно решается вопрос о возмещении материального ущерба, то в постановлении по делу об административном правонарушении указываются размер ущерба, подлежащего возмещению, сроки и порядок его возмещения. Это постановление может быть обжаловано в вышестоящий суд (п. 1 ст. 30.1 КоАП РФ).

Постановления, вынесенные иными органами или должностными лицами, которым КоАП РФ предоставляет право административного наказания, являются лишь основанием для полной материальной ответственности работника (п. 6 ст. 243 ТК РФ), если таковые не были обжалованы заинтересованным лицом.

Таким образом, при привлечении работника к материальной ответственности по п. 6 ст. 243 ТК РФ представители работодателя помимо общих должны доказать следующие юридические существенные обстоятельства:

совершение работником административного проступка, установленного вступившим в законную силу постановлением должностного лица или органа, уполномоченного привлекать работников к административной ответственности;

наличие причинной связи между совершенным лицом административным правонарушением и возникшим у работодателя материальным ущербом.

Установление указанных обстоятельств дает основание для взыскания ущерба в полном размере;

**7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами (п. 7 ст. 243 ТК РФ).**

Для привлечения работников к материальной ответственности за разглашение названных выше сведений необходимо соблюдение как минимум двух условий:

наличие обязанности работника сохранять соответствующую тайну, включенную в его трудовой договор;

наличие федерального закона, предусматривающего материальную ответственность в таком случае.

Следовательно, в развитие п. 7 ст. 243 ТК РФ должны быть приняты соответствующие федеральные законы, а материальная ответственность может наступать только в том случае, если в заключенном с работником трудовом договоре содержится условие о неразглашении охраняемой законом тайны. На этот счет в ст. 57 ТК РФ указано, что в трудовом договоре, в частности, может быть предусмотрено условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной). Обязанность не разглашать такую тайну допустимо включать в трудовые договоры только тех работников, которым она может быть известна в силу исполнения трудовых обязанностей.

Вопросы охраны коммерческой тайны регулируются Федеральным законом от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от 24.07.2007 N 214-ФЗ) <1>. Обязанность хранить тайну, имеющуюся в определенных сферах деятельности, предусмотрена в ряде федеральных законов об этой деятельности.

-----  
<1> Российская газета. 2004. 5 августа; 2007. 1 августа.

Что касается государственной тайны, то ее охрана регламентирована Законом РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне" (в ред. от 18.07.2009 N 180-ФЗ) <1>. В соответствии со ст. 2 этого Закона **государственной тайной** являются защищаемые государством сведения в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, разглашение которых может нанести ущерб безопасности России. Этот Закон не рассматривает физическое лицо в качестве носителя сведений, составляющих государственную тайну. Это лицо рассматривается только в качестве субъекта правоотношений, который может вступить с государством в определенные договорные отношения, когда оно может получить доступ к государственной тайне.

-----  
<1> Российская газета. 1993. 21 сентября; 2009. 21 июля.

Средства защиты информации о государственной тайне предназначены в основном для защиты от несанкционированного доступа к ней, от утечки тайны по техническим каналам и т.п. Информация является служебной или коммерческой тайной, если 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 по охране ее конфиденциальности.

Кроме материальной ответственности за разглашение охраняемой законом тайны может наступать дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

В соответствии с подп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя может быть расторгнут трудовой договор в случае разглашения работником охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной). Иными словами, в этом случае наступает дисциплинарная ответственность. Однако федеральных законов, предусматривающих материальную ответственность в этом случае, в настоящее время в трудовом законодательстве нет.

Еще сравнительно недавно в трудовом и гражданском законодательстве Российской Федерации имелись противоречивые положения, касающиеся привлечения работника к полной материальной ответственности за разглашение охраняемой законом тайны. В соответствии с п. 7 ст. 243 и с учетом ст. 242 ТК РФ в указанном случае на работника может быть возложена полная материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба. В настоящее время эта коллизия разрешена <1>.

-----  
<1> См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский (автор комментария - О.В. Абрамова). С. 841 - 842.

Как известно, ст. 139 ГК РФ предусматривала применение к работнику, разгласившему служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, мер гражданско-правовой ответственности в виде возмещения убытков. Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. N 231-ФЗ "О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации" (в ред. от 12.04.2010 N 61-ФЗ) <1> признал

утратившей силу ст. 139 ГК РФ с 1 января 2008 г. Этот Закон признал также утратившим силу п. 4 ч. 3 ст. 11 Закона "О коммерческой тайне", возлагавшей на работника обязанность возместить причиненный работодателю ущерб за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и ч. 7 ст. 11, которая возлагала на руководителя организации возмещать организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне в порядке, определенном гражданским законодательством.

-----  
<1> СЗ РФ. 2006. N 52 (ч. I). Ст. 5497; 2010. N 16. Ст. 1815.

"Согласно ч. 2 ст. 14 названного Закона, - отмечает О.В. Абрамова, - работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель или его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях работника состава преступления несет только дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ" <1>.

-----  
<1> Абрамова О.В. Указ. соч. С. 842 - 843.

Иными словами, в настоящее время привлечение работника к полной материальной ответственности по п. 7 ст. 243 ТК РФ исключено ввиду отсутствия, как уже отмечалось, федеральных законов, которые предусматривали бы материальную ответственность за разглашение охраняемой законом тайны. В соответствии со ст. 13.14 КоАП РФ разглашение информации, доступ к которой ограничен федеральным законом (за исключением случаев, если ее разглашение влечет уголовную ответственность), лицом, получившим доступ к такой информации в связи с исполнением служебных или профессиональных обязанностей, является административным правонарушением и влечет наложение административного штрафа.

В уголовном законодательстве имеются нормы, предусматривающие уголовную ответственность за разглашение охраняемой законом тайны. Так, в соответствии со ст. 283 УК РФ уголовная ответственность наступает за разглашение сведений, составляющих государственную тайну, лицом, которому она была доверена или стала известна по службе или работе, если эти сведения стали достоянием других лиц, при отсутствии признаков государственной измены. Согласно ч. 2 ст. 183 УК РФ уголовная ответственность может наступить за незаконное разглашение или использование сведений, составляющих коммерческую, налоговую или банковскую тайну, без согласия их владельца лицом, которому она была доверена или стала известна по службе или работе. Часть 3 ст. 183 УК РФ предусматривает ответственность за те же деяния, причинившие крупный ущерб или совершенные из корыстной заинтересованности;

**8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК РФ).**

Термин "не при исполнении трудовых обязанностей" означает, что причинение ущерба произошло либо в свободное от работы время, либо во время работы, но не при исполнении трудовых обязанностей.

Представители работодателя должны доказать, что причиной ущерба были действия работника, имевшие место не при исполнении трудовых обязанностей. Представители работодателя должны доказать, что:

а) повреждение или уничтожение имущества работодателя при его использовании работником имело место за рамками рабочего времени и не с целью выполнения возложенных на него трудовым договором обязанностей;

б) повреждение или использование имущества работодателя работником имело место в рабочее время при выполнении работ, не связанных с его трудовой функцией, проводимых не в интересах работодателя.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). В то же время, если трудовым договором между работодателем и указанными лицами не предусмотрена полная материальная ответственность этих лиц за причинение организации ущерба, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести материальную ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка, т.е. ограниченную материальную ответственность (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52).

В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом убытки рассчитываются в

соответствии с предусмотренными гражданским законодательством нормами.

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен и с работником религиозной организации в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346 ТК РФ).

Ранее нами отмечалось, что материальная ответственность в полном размере может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами. Рассмотренный выше перечень случаев полной материальной ответственности, установленный ст. 242 ТК РФ, носит исчерпывающий характер и не может быть расширен ни в локальных актах, ни по индивидуальному соглашению с работником. Это означает, что во всех других случаях причинения организации ущерба работником наступает ограниченная материальная ответственность, рассмотренная ранее.

Важным обстоятельством, имеющим юридическое значение для всех случаев привлечения работников к материальной ответственности, является соблюдение сроков обращения в суд для привлечения к таковой. В соответствии с ч. 2 ст. 392 ТК РФ работодатель вправе обратиться в суд для привлечения работника к материальной ответственности в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда. Днем обнаружения причиненного ущерба в данном случае считается дата, когда работодателю или его представителю стало известно об указанном обстоятельстве. Между тем в ч. 3 ст. 392 ТК РФ установлено, что при пропуске сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом.

**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 (ч. 1 ст. 244 ТК РФ).

Иными словами, рассматриваемое законоположение, устанавливая правила заключения договора о полной материальной ответственности работника, соотносит его с п. 2 ст. 243 ТК РФ о возможности привлечения причинившего ущерб работника к такой ответственности. Эти правила относятся как к договорам, заключенным отдельными работниками (договор о полной индивидуальной материальной ответственности), так и к договорам, заключенным коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности).

Как усматривается из разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, содержащегося в п. 4 Постановления от 16 ноября 2006 г. N 52, соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности относится к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником. При этом обязанность доказать эти обстоятельства возлагается на работодателя.

Согласно ст. 244 ТК РФ письменный договор о полной материальной ответственности в соответствии с указанной нормой может быть заключен с работником, если:

- работник достиг 18 лет;
- занимаемая им должность или выполняемая работа непосредственно связана с хранением, обработкой, продажей, перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей;
- такая должность или выполняемая работа предусмотрена в специальном перечне, утвержденном в порядке, установленном законодательством.

Правительство РФ 14 ноября 2002 г. приняло Постановление N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" <1>.

-----  
<1> СЗ РФ. 2002. N 47. Ст. 4678.

3 февраля 2003 г. Министерство юстиции РФ зарегистрировало Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении Перечней 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" <1> (далее - Перечень).

-----  
<1> Российская газета. 2003. 8 февраля.

Помимо кассиров, контролеров и кассиров-контролеров (в том числе и старших) полная материальная ответственность может быть возложена на работников, выполняющих обязанности

контролеров. Вообще, по многим должностям, перечисленным в названном Перечне, установлено, что полная материальная ответственность может наступить не только для работника, занимающего определенную должность, но и для иных работников, выполняющих аналогичные функции.

В этот Перечень теперь включены директора, заведующие, администраторы, другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей). Также в данный Перечень включены начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительного-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ, а также лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

Что касается Перечня работ, выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то он тоже претерпел некоторые изменения. В частности, добавлены работы по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектов к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

Типовые формы договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности утверждены тем же Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 и конкретизируют обязанности работников и работодателя по обеспечению сохранности ценностей. Так, типовой индивидуальный договор содержит, в частности, следующие положения.

**1. Работник обязуется:**

- бережно относиться к переданному ему работодателем для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу и принимать меры к предотвращению ущерба;
- своевременно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;
- вести учет, составлять и представлять в установленном порядке соответствующие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;
- участвовать в проведении инвентаризации, ревизии и иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

**2. Работодатель обязуется:**

- создать работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;
- знакомить работника с законодательными актами, устанавливающими правила работы с материальными ценностями;
- проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизию и другие проверки сохранности и состояния имущества.

Если администрация не выполнит свои обязанности и это приведет к возникновению ущерба, работник вправе требовать уменьшения суммы ущерба, которая будет с него взыскана, и даже полного освобождения от его возмещения.

Работник, заключивший договор, несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный недостатками или порчей ценностей. В других случаях причинения ущерба материальная ответственность наступает на общих основаниях. Так, если, например, ущерб вызван неправильным оформлением документов, в результате чего не могла быть предъявлена претензия поставщику продукции, работники, и в том числе кладовщик или заведующие складом, несут ограниченную материальную ответственность.

При отсутствии договора или его наличии, но с работниками, должности которых не входят в Перечень (ч. I) или выполняемая работа не указана в нем (ч. II), работники несут материальную ответственность на общих основаниях. Как уже отмечалось, договор о полной материальной ответственности может быть заключен только с лицом, достигшим 18-летнего возраста. Это, однако, не исключает полной материальной ответственности несовершеннолетнего по другим основаниям, например при совершении им преступления, в результате которого работодателю причиняется ущерб. Вместе с этим должна учитываться и конкретная обстановка, в которой причиняется ущерб.

Статья 244 ТК РФ имеет прямое отношение к п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, поскольку регулирует вопросы, касающиеся письменных договоров о полной материальной ответственности за передачу вверенного работникам имущества. Эта статья предусматривает:

- цель письменного договора о полной материальной ответственности работников (возмещение работодателю причиненного ущерба в полном объеме);
- категории работников, с которыми может быть заключен такой письменный договор (с работником, достигшим 18-летнего возраста и в соответствии с Перечнем работ и категорий работников, с которыми письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен, и типовым договором);

- имущество, за которое работник несет материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба (денежные, товарные ценности и иное имущество);  
- трудовую функцию работника при наступлении его полной материальной ответственности (непосредственное обслуживание или использование указанных в этой статье ценностей).

Договор о полной материальной ответственности работников может быть заключен только с работниками, непосредственно связанными с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства материальных ценностей, принадлежащих работодателю. Такой договор является дополнением к трудовому договору. В случае его отсутствия для полной материальной ответственности записи в трудовом договоре о соответствующей его обязанности недостаточно.

На основании типовой формы договора в организациях разрабатываются и подписываются индивидуальные договоры о полной материальной ответственности работника перед работодателем. Именно подписание такого договора является основанием для рассматриваемой ответственности. Договор имеет юридическую силу, если трудовая функция работника названа в перечне должностей и работ. Между тем, если функция названа, а договор не заключен, полная материальная ответственность не наступает. Для такой ответственности необходимо и упоминание в Перечне, и подписание индивидуального трудового договора о полной материальной ответственности. Такой договор, заключенный с нарушением условий, предусмотренных ст. 244 ТК РФ, не влечет правовых последствий.

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 (ст. 245 ТК РФ).

Данная статья сохраняет уже действовавшее правило, согласно которому коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться в порядке исключения в том случае, когда нельзя разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Вместе с тем в этой статье впервые предусмотрено, что полная коллективная (бригадная) ответственность (как и индивидуальная) может иметь место только при недостатке материальных ценностей.

Необходимо также указать на новое правило о том, что член коллектива (бригады) может быть освобожден от материальной ответственности, если он доказал отсутствие своей вины. Новым является еще одно правило: при добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется соглашением между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады). У коллективного договора о полной материальной ответственности есть две стороны: работодатель и члены трудового коллектива. Решение работодателя о введении полной коллективной материальной ответственности оформляется приказом по предприятию. Впоследствии этот приказ становится приложением к коллективному договору о полной материальной ответственности.

По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

В Типовой форме договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденной Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 <1>, наряду с реквизитами сторон договора имеются разделы: "Предмет договора", "Общие положения", "Права и обязанности коллектива (бригады) и работодателя" и др.

-----  
<1> Российская газета. 2003. N 25 (февраль).

Согласно предмету договора коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за сохранность вверенного имущества, необходимого для выполнения тех или иных работ.

В разделе "Общие положения" говорится, что решение работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) ответственности оформляется приказом (распоряжением) работодателя и объявляется коллективу (бригаде). Этот приказ (распоряжение) прилагается к договору о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в его состав новых работников принимается во внимание мнение членов коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на его руководителя приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения членов коллектива (бригады). При временном отсутствии руководителя коллектива (бригады) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады). При смене руководителя коллектива (бригады) или при выбытии из него более 50% от его первоначального состава договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности должен быть перезаключен. Однако договор не перезаключается при выбытии из коллектива (бригады) отдельных работников или принятия в него новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

В Типовой форме договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности обозначены права и обязанности коллектива (бригады). Как уже отмечалось, "полноответственный" коллектив комплектуется на основе принципа добровольности. Кроме того, работник несет полную индивидуальную материальную ответственность лишь за недостачу ценностей, которые он лично получил по накладной или иному документу (ст. 243 ТК РФ). Иногда доступ к этим ценностям могут иметь другие лица, например подсобные рабочие. Таким образом, отвечать придется только за недостачу вверенных ценностей. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

#### § 4. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания

Определение размера ущерба, причиненного организации, регламентируется ст. 246 ТК РФ. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению материального 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 части 1 ст. 246 ТК РФ установлены два критерия, являющиеся исходными для определения ущерба, причиненного работодателю: фактические потери, исчисляемые исходя из рыночных цен, и стоимость имущества по данным бухгалтерского учета. Из содержания Федерального закона от 29 июля 1998 г. N 135-ФЗ "Об оценочной деятельности в Российской Федерации" (в ред. от 22.07.2010 N 167-ФЗ) <1> вытекает, что рыночной является наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отпущен 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 (ст. 3).

<1> СЗ РФ. 1998 N 31. Ст. 3813; Российская газета. 2010. 26 июля.

Ущерб определяется на основе рыночных цен, действующих в данной местности. Сумма ущерба, причиненного работником работодателю при утрате или порче принадлежащего ему имущества, объектом индексации не является. Поэтому размер возмещения причиненного ущерба определяется на момент его причинения и не повышается в связи с происходящими инфляционными процессами.

В то же время в любом случае размер возмещения определяется не ниже балансовой стоимости имущества с учетом установленных норм потери (естественной убыли и др.). Нормы потерь не применяются в случае хищения или присвоения работником имущества работодателя. По общему правилу размер ущерба, который возмещает работодателю работник, ограничивается его средним месячным заработком, но прежде всего должен быть подтвержден документально на основе данных бухгалтерского учета.

Порядок ведения бухгалтерского учета регламентируется Федеральным законом от 21 ноября 1996 г. N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" (в ред. от 28.09.2010 N 243-ФЗ) <1>. Порядок ведения бухгалтерского учета отдельных видов имущества предусмотрен специальными актами. Размер ущерба также должен быть подтвержден документально. Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций, движении имущества путем сплошного, непрерывного и

документального учета всех хозяйственных операций.

<1> СЗ РФ. 1996. N 48. Ст. 5369; Российская газета. 2010. 30 сентября.

Порядок ведения бухгалтерского учета отдельных видов имущества предусмотрен, в частности, специальными нормативно-правовыми актами. Таковым, например, является: Положение по бухгалтерскому учету "Учет основных средств", утвержденное Приказом Минфина России от 30 марта 2001 г. N 26н (в ред. от 27.11.2006 N 156н) <1> и др.

<1> Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2001. 14 мая. N 20; 2007. 22 января. N 4.

Документы бухгалтерского учета составляют по специальным формам с указанием реквизитов этих форм: содержание хозяйственной операции, ее измерители в натуральном и денежном выражении, работники, ответственные за совершение хозяйственной операции и правильность ее оформления. Сведения первичного учета, осуществляемого в момент совершения операции или непосредственно после ее окончания, имеют существенное значение для дальнейшего определения как стоимости соответствующего имущества, так и работников, ответственных за его сохранность.

В соответствии с ч. 2 ст. 246 ТК РФ федеральный закон может устанавливать, как указывалось выше, особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю:

а) хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей;

б) в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

В первом случае речь идет о повышенной (в сравнении с фактическим размером ущерба) материальной ответственности работника, наступающей за причиненный ущерб юридическому лицу. Например, согласно п. 6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" (в ред. от 18.07.2009 N 177-ФЗ) <1> работник, по вине которого юридическому лицу причинен материальный ущерб в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ, несет материальную ответственность в объеме 100-кратного размера прямого действительного ущерба.

<1> СЗ РФ. 1998. N 2. Ст. 219; Российская газета. 2009. 21 июля.

Федеральным законом от 26 марта 1998 г. N 41-ФЗ "О драгоценных металлах и драгоценных камнях" (в ред. от 24.07.2007 N 214-ФЗ) <1> предусмотрено, что при осуществлении разрешенных законодательством сделок оплата драгоценных металлов производится с учетом цен мирового рынка, а драгоценных камней - по ценам, определенным экспертным путем на базе преискурантов, аналогичных действующим на мировом рынке, с учетом конъюнктурных колебаний цен на день продажи.

<1> СЗ РФ. 1998. N 13. Ст. 1463; 2007. N 31. Ст. 4011.

При определении размера ущерба необходимо применять установленные нормы потерь. Речь идет прежде всего о нормах естественной убыли, под которыми понимается уменьшение первоначального веса и объема ценностей в процессе реализации, хранения и транспортировки, являющейся результатом естественных процессов. Нормы естественной убыли дифференцированы по видам ценностей с учетом условий реализации, хранения и транспортировки.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба.

Организации независимо от форм собственности в целях приведения балансовой стоимости в соответствие с фактическими ценами проводят переоценку основных фондов.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности. 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.

Статья 247 ТК РФ, определяющая обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения, гласит: **"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."**

**Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.**

**Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом".**

Бремя доказывания имеющих юридическое значение обстоятельств, входящих в предмет проверки, до принятия правового решения о привлечении работника к материальной ответственности лежит на работодателе. Представители работодателя обязаны доказать и размер причиненного ему прямого действительного ущерба. Разумеется, сама по себе фактическая недостача каких-либо материальных ценностей у конкретного работника еще не является основанием для привлечения его к материальной ответственности. До принятия решения о возмещении ущерба работодатель обязан провести проверку товарно-материальных ценностей, а работник вправе потребовать ее проведения.

Для выяснения всех предусмотренных ст. 247 ТК РФ обстоятельств полномочный представитель работодателя имеет право создать комиссию, в которую, как правило, входят назначенные полномочным представителем работники, имеющие специальные познания в вопросах обеспечения сохранности материальных ценностей и ответственности работников. В том случае, когда таких специалистов в организации нет, представитель работодателя вправе привлечь необходимых специалистов на договорной основе. В проверке и составлении документов по ее результатам должен принимать участие соответствующий работник, у которого работодатель истребует письменное объяснение по существу возникшего материального ущерба. Поскольку истребование такого объяснения является обязательным в силу закона (ч. 2 ст. 247 ТК РФ), работник должен его представить по требованию работодателя.

Отказ работника от дачи объяснения по поводу возникновения материального ущерба не является и не может являться основанием для освобождения работника от материальной ответственности, равно как и не может служить препятствием для его взыскания <1>.

<1> См. также: Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2002. С. 416 - 417.

В случае возникновения трудового спора о возмещении ущерба указанное объяснение может использоваться в качестве доказательства при его рассмотрении, но только с согласия работника. Только объяснение, данное работником суду, имеет доказательственную силу. Использование в судебном процессе письменного объяснения, данного работником представителям работодателя, противоречит принципам устности и непосредственности судебного разбирательства. Вместе с тем представители работодателя не лишены возможности представить суду другие доказательства, опровергающие объяснения работника, данные в судебном заседании.

В ходе проверки по установлению размера причиненного ущерба и причин его возникновения по результатам инвентаризации могут возникать вопросы о возможности взаимного зачета излишков и недостач. В организациях с государственной формой собственности такой зачет допускается за один и тот же проверяемый период одного и того же материально ответственного лица в отношении ценностей одного и того же наименования. В организациях других форм собственности вопрос о допустимости указанного взаимозачета решает работодатель в каждом конкретном случае.

Результаты проверки и факт причинения работодателю материального ущерба и его размер должны быть подтверждены соответствующим документом, составленным по результатам проверки. К примеру, недостача имущества подтверждается актом инвентаризации, порча (брак) той или иной продукции - дефектной ведомостью, недостача или порча груза на железнодорожном транспорте - коммерческим актом. Без конкретных документов, подтверждающих причины возникновения материального ущерба, его размер и вину работника, работодатель не может возложить на работника ответственность за этот ущерб.

Часть 3 ст. 247 ТК РФ закрепляет за работником и (или) его представителем право знакомиться со всеми материалами проверки обстоятельств причинения прямого действительного ущерба и обжаловать их в случае необходимости в установленном порядке в суд и (или) государственную инспекцию труда. На работодателе лежит встречная обязанность ознакомить работника и (или) его представителя с этими материалами.

Что касается представителя работника, то им может быть лицо (орган), уполномоченный на это законодательством (например, профсоюзный орган) или доверенностью работника. Признание судом или государственной инспекцией труда материалов проверки сохранности материальных ценностей не

соответствующим действительности, разумеется, лишает представителей работодателя права их использования при привлечении работника к материальной ответственности. Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба, как уже отмечалось, является обязательным.

Как усматривается из ч. 1 ст. 248 ТК РФ, ущерб возмещается путем удержания соответствующих денежных сумм из заработной платы, если сумма материального ущерба, причиненного работодателю, не превышает месячного заработка работника. Это относится как к ограниченной, так и полной материальной ответственности. Если работник несет полную материальную ответственность, но размер причиненного им работодателю прямого действительного ущерба не превышает его среднего месячного заработка, то ущерб может быть возмещен путем удержания из заработной платы.

Взыскание с виновного работника причиненного ущерба, не превышающего среднего месячного заработка, производится по распоряжению (приказу) работодателя. Такое распоряжение может быть осуществлено не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба. При этом днем обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба (например, при проведении инвентаризации - день подписания соответствующего акта). Предварительные проверочные действия работодателя, включая истребование письменного объяснения работника, не могут выходить за пределы месячного срока. С истечением этого срока работодатель утрачивает право самостоятельно взыскать ущерб и может его возместить, обратившись в суд (ч. 2 ст. 248 ТК РФ).

В статье 122 КЗоТ был предусмотрен срок обращения распоряжения (приказа) работодателя к исполнению - не ранее 7 дней со дня сообщения об этом работнику. В статье 248 ТК РФ подобной нормы не существует. Тем не менее является очевидным, что работодатель, прежде чем обращать свое распоряжение (приказ) о возмещении материального ущерба к исполнению, должен известить работника о привлечении его к материальной ответственности, ознакомить с распоряжением (приказом) об этом. Удержания из заработной платы работника в счет погашения причиненного работодателю ущерба не должны превышать пределы, установленные в ст. 138 ТК РФ.

Между тем некоторые специалисты не без оснований считают, что удержание суммы материального ущерба из заработной платы работника требует его письменного согласия. В соответствии с ч. 3 ст. 35 Конституции РФ никто не может быть лишен своего имущества иначе, как по решению суда. При издании работодателем распоряжения (приказа) о привлечении работника к материальной ответственности в пределах его среднего месячного заработка возмещения производятся, естественно, из заработной платы работника. Согласно ч. 2 ст. 130 ГК РФ денежные средства являются движимым имуществом. Лишение данного имущества работника возможно только по решению суда.

Изложенное выше предопределяет, что представители работодателя до издания распоряжения (приказа) о возмещении работником материального ущерба должны получить от него письменное заявление, которым подтверждается отсутствие возражений с его стороны на возмещение ущерба на основании такого распоряжения (приказа) полномочного представителя работодателя. При этом отсутствие указанного заявления не дает оснований работодателю при возникновении спора ссылаться на свидетельские показания в подтверждение такого согласия работника. В этой связи распоряжение (приказ) работодателя должно быть признано не соответствующим ч. 3 ст. 35 Конституции РФ.

Большинство дел о материальной ответственности работников за причинение прямого действительного ущерба работодателю рассматриваются в судах. **Судебному разбирательству подлежат:**

1) споры о возмещении материального ущерба, превышающего средний месячный заработок работника. При этом следует отметить, что если работник причинил ущерб на сумму свыше своего среднего месячного заработка и несет полную материальную ответственность, то работодатель не вправе удержать сумму со среднего месячного заработка. Такой спор должен быть рассмотрен в суде в полном объеме;

2) дела о взыскании материального ущерба, по которым истек месячный срок для бесспорного взыскания.

Работник вправе добровольно возместить работодателю причиненный по его вине прямой действительный материальный ущерб. Кстати, на практике **добровольное возмещение ущерба** применяется в случаях, удобных как для работника, так и для работодателя. В добровольном порядке может быть возмещен как полный материальный ущерб, так и в размере, не превышающем средний заработок работника. К тому же возмещение возможно различными способами: передачей равноценного имущества, исправлением поврежденного, внесением соответствующих денежных сумм.

В то же время работодатель не вправе получать от работника полное возмещение материального ущерба в добровольном порядке, если размер ущерба превышает средний месячный заработок работника, который не может нести полную материальную ответственность. Возможен и такой вариант возмещения работодателю ущерба, как выполнение работником дополнительного объема работ путем

заключения соответствующего соглашения (трудового договора), например посредством внутреннего совместительства или совмещения профессий (должностей).

По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. Если работник, давший письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, уволился и отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Возмещение ущерба руководителями и их заместителями осуществляется по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа либо соответствующего органа управления хозяйствующего субъекта путем удержания из их заработной платы соответствующих денежных сумм.

Возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка работника, производится по приказу (распоряжению) представителя работодателя путем удержания из его заработной платы. Такой порядок применяется независимо от видов и пределов материальной ответственности работника за этот ущерб. Иными словами, если работник несет полную ответственность или ограниченную, но сама сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка, применяется указанный в ч. 1 ст. 248 ТК РФ порядок возмещения.

Таким образом, согласно ст. 248 ТК РФ предусматриваются два разных порядка взыскания денежных сумм с работника, причинившего своими виновными действиями или бездействием материальный ущерб работодателю <1>: 1) в пределах средней месячной заработной платы работника и 2) в пределах, превышающих его среднемесячную заработную плату.

<1> См. также: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. К.Н. Гусова. 8-е изд., перераб. и доп. М., 2010 (автор комментария - И.О. Снигирева). С. 660 - 661.

В первом случае взыскание денежных сумм из заработной платы работника производится по письменному распоряжению работодателя не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба. Во втором случае, когда месячный срок истек и работник не желает добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма такого ущерба превышает его среднемесячную заработную плату, взыскание производится в судебном порядке.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя. Следовательно, работодатель вправе взыскать причиненный ему таким образом ущерб. Затраты, понесенные работодателем на обучение работника, исчисляются пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

При направлении работника на обучение между ними заключается соответствующий договор. В него, как правило, включается обязательство конкретного работника возместить понесенные работодателем расходы (затраты), если он без уважительных причин не приступит к работе у этого работодателя в обусловленный договором (соглашением) срок или досрочно разорвет трудовой договор, заключенный по окончании обучения.

Статья 249 ТК РФ корреспондирует, в частности, с ч. 2 ст. 207 ТК РФ ("Права и обязанности учеников по окончании ученичества"), в которой сказано: **"В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством"**.

Нельзя не сказать о том, что в соответствии с ч. 1 ст. 37 Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ каждый работник, в том числе и прошедший обучение за счет средств работодателя, вправе распоряжаться своими способностями к труду. В этой связи оплата работодателем обучения работника не может служить препятствием для ограничения права работника на выбор места работы. Если работник не выполняет свои обязательства, у такого работника возникает обязанность возместить работодателю затраты, связанные с его обучением. Возмещение таких затрат происходит по правилам, установленным для привлечения работника к материальной ответственности. Изложенное говорит в пользу того, что срок, обусловленный трудовым договором и соглашением между работником и работодателем для отработки после обучения за счет средств работодателя, должен быть соизмерим со сроком обучения. Он не может превышать срока обучения.

Существенно важным юридическим фактом для возмещения работником работодателю затрат на обучение является увольнение работника без уважительных причин до истечения срока, установленного для отработки после обучения в трудовом договоре или по соглашению сторон. Следовательно, увольнение работника по собственному желанию в связи с наличием уважительных причин, указанных в законодательстве, не является основанием для возложения на него ответственности по возмещению затрат на обучение. Кроме того, отсутствие виновных действий работника при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя также освобождает работника от возмещения затрат, понесенных работодателем за его обучение.

Если срок отработки работника после обучения соглашением между работником и работодателем не определен, то не может стоять вопрос о привлечении работника к материальной ответственности по возмещению работодателю понесенных затрат на его обучение.

Надо полагать, что при определении размера материальной ответственности работника должно учитываться фактически отработанное им время, если таковое имело место. К тому же обязанность работника возместить работодателю указанные в ст. ст. 249 и 207 ТК РФ затраты не исключает возможность снизить размер возмещения по соглашению сторон. Работодатель, кроме того, вправе, как уже отмечалось, отказаться от возмещения ущерба.

Статья 250 ТК РФ гласит, что органом по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств быть снижен размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. Судебные органы не наделены правом изменить виды и пределы материальной ответственности, но они могут в установленных законом случаях снизить размер взыскиваемых сумм. Эта возможность относится ко всем видам и пределам материальной ответственности.

Учет конкретной обстановки означает, что суды должны выяснять, не было ли обстоятельств, препятствующих работнику выполнять должным образом его обязанности, и принимал ли он зависящие от него меры к предотвращению ущерба. Снижение размера ущерба не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью (например, в случае хищения имущества). Для выяснения материального положения работника суд должен истребовать соответствующие доказательства - документы о размере заработка и иных доходах, о семейном положении (количестве членов семьи и иждивенцев и др.). Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что ущерб возник по вине не только ответчика, но и должностных лиц, суд должен привлечь к участию в деле и их <1>.

-----  
<1> Пункт 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. N 1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" (с посл. изм. и доп.) // Бюллетень Верховного Суда РСФСР. 1983. N 6; 1994. N 7; 1997. N 1; 2000. N 14.

Статья 250 ТК РФ применяется и к отдельным членам бригады при бригадной материальной ответственности, поскольку степень вины, материальное положение и конкретные обстоятельства для каждого из членов бригады могут быть различными.

#### Вопросы для самоконтроля

1. Понятие материальной ответственности работника перед работодателем.
2. Понятие прямого действительного ущерба.
3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
4. Виды и пределы материальной ответственности работника.
5. Полная материальная ответственность работника.
6. Условия введения коллективной (бригадной) материальной ответственности.
7. Порядок заключения письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности.
8. Правила определения размера причиненного ущерба и обязанности в этой связи работодателя.
9. Порядок взыскания ущерба.
10. При каких условиях на работника может быть возложена материальная ответственность?
11. Возмещение затрат, связанных с обучением работника за счет средств работодателя.
12. Возможность снижения размера суммы причиненного ущерба, подлежащей взысканию с работника.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В статье 1 ТК РФ законодатель выделяет отношения по материальной ответственности работника

и работодателя в сфере труда в отдельную группу общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями (что, скорее всего, обусловлено признанием в трудовом праве, как и в гражданском, необходимости защиты прав собственника). Это нашло отражение в выделении целого раздела норм, посвященных материальной ответственности сторон трудового договора (разд. XI ТК РФ).

Согласно абз. 10 ч. 1 ст. 6 ТК РФ в исключительном ведении Российской Федерации находятся вопросы, затрагивающие порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Ответственность по трудовому законодательству - это меры принуждения, применяемые к сторонам трудового договора за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей. Что касается материальной ответственности в трудовых отношениях, то она (в отличие от имущественной ответственности по гражданскому законодательству) означает удержание соответствующих сумм из заработной платы - во многих случаях единственного источника работника. Поэтому не должно быть в трудовом законодательстве, в том числе о материальной ответственности сторон трудового договора, не согласованных между собой законоположений. Гарантией, способствующей устранению ошибок при применении норм о материальной ответственности, является установление общих правил, в соответствии с которыми работник может привлекаться к ответственности.

Согласно ч. 2 ст. 277 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает ей убытки, причиненные его виновными действиями в соответствии с нормами гражданского права. Это предполагает, что размер убытков будет рассчитываться по ст. 15 ГК РФ, в том числе будет возмещаться и упущенная выгода. Следовательно, в данном случае идет усиление влияния норм гражданского права на трудовое.

В данном случае возникает коллизия норм трудового и гражданского права. В статье 5 ТК РФ эта коллизия разрешается следующим образом: в случаях противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ. Следовательно, ответственность работника в данном случае будет регулироваться нормами ТК РФ, и упущенная выгода в этом случае возмещаться не будет.

В пункте 4 ст. 243 ТК РФ законодатель внес ясность, указав причинение ущерба в состоянии не только алкогольного, но и наркотического или иного токсического опьянения.

В соответствии со ст. 346 ТК РФ может быть заключен договор о полной материальной ответственности с работниками религиозной организации в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации. Перечень работников, с которыми должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, установлен на федеральном уровне. Статья 346 ТК РФ, предоставляющая право на локальном уровне религиозным организациям устанавливать свой перечень лиц, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности (т.е. регулировать условия наступления материальной ответственности работников), противоречит нормам ТК РФ и не должна применяться на практике.

Статья 346 ТК РФ также противоречит и ч. 2 ст. 242 ТК РФ, согласно которой материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работников лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, а не локальными нормативными правовыми актами.

Статья 242 ТК РФ предусматривает полную материальную ответственность работников, не достигших 18 лет, но не по всем основаниям, а только по п. 3, 4, 5, 6 ст. 243 ТК РФ.

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность, указаны в ст. 239 ТК РФ: крайняя необходимость, необходимая оборона, нормальный производственно-хозяйственный риск. На практике может возникнуть вопрос о том, кто будет устанавливать, имела ли место при причинении ущерба, например, крайняя необходимость? Возможно, ею будет являться комиссия, указанная в ст. 247 ТК РФ.

Статья 240 ТК РФ предоставляет право работодателю отказаться от взыскания ущерба с работника. Данное положение вполне справедливо по отношению к негосударственным организациям, поскольку собственник вправе по своему усмотрению распоряжаться своим имуществом (ч. 1 ст. 209 ГК РФ). Однако, если это будет осуществляться в государственных организациях, где собственником имущества является государство, тогда получается, что организация будет распоряжаться государственным имуществом путем полного или частичного отказа от возмещения ущерба. Это противоречит ст. 113 ГК РФ, согласно которой унитарное предприятие - это коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за ней собственником имущество.

Размер причиненного ущерба по ст. 246 ТК РФ исчисляется из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба.

Согласно ч. 2 ст. 232 ТК РФ трудовым договором или заключаемыми 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 РФ или иными федеральными законами.

Возникает вопрос, не противоречит ли ст. 232 ТК РФ ст. 6 ТК РФ. Представляется, что, если в ст. 6 ТК РФ регулирование размера материальной ответственности конкретно не указано, значит, ст. 232 ТК РФ ей не противоречит, следовательно, установление конкретного размера материальной ответственности регулируется локальными актами.

Часть 4 ст. 248 ТК РФ предоставляет право работнику по соглашению с работодателем возместить ущерб с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием срока платежей. Данный договор, заключенный между ними, скорее всего, будет носить гражданско-правовой характер и регулироваться нормами гражданского права, а все споры будут рассматриваться в судебном порядке.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ.  
ПОДЗАКОННЫЕ АКТЫ

### ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
от 16 апреля 2003 г. N 225

#### О ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ <\*>

-----  
<\*> Не приводится.

### МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  
от 31 декабря 2002 г. N 85

#### ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЕЙ 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 <\*>

-----  
<\*> Не приводится.

### ОБРАЗЦЫ ПРОЦЕДУРНЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ

#### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

#### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР N

-----  
(наименование организации, учреждения, организации)

на \_\_\_\_\_ год

#### 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

"\_\_\_\_\_", именуемый далее  
"Работодатель", в лице \_\_\_\_\_,  
и работники организации (-ий) в лице \_\_\_\_\_.

(наименование выборного органа профсоюзной (профсоюзных) организации, иных уполномоченных работниками представительных органов)

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

## 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в организации:

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также следующие условия:

2.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 мес. представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 мес. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается \_\_\_\_\_ или более работников в течение \_\_\_\_\_ календарных дней.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше \_\_\_\_ лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- \_\_\_\_\_.

2.7. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (вариант: одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другую организацию по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее \_\_\_\_ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, а также \_\_\_\_\_.

2.10. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством РФ: для лиц, проработавших на предприятии свыше \_\_\_\_ лет, \_\_\_\_% среднего месячного заработка, от \_\_\_\_ до \_\_\_\_ лет, \_\_\_\_% среднего месячного заработка.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшихся вакансий.

2.12. Работодатель обязуется доплачивать в течение \_\_\_\_ за счет средств предприятия \_\_\_\_% минимальной оплаты труда к пособию, выплачиваемому уволенным работникам в соответствии с законодательством РФ при получении ими статуса безработного.

Работодатель берет на себя обязанности в течение \_\_\_\_ оказывать следующую помощь работникам, получившим статус безработных:

а) материальную помощь в размере \_\_\_\_% минимальной оплаты труда при условии, если лицо, ставшее безработным, проработало в организации не менее \_\_\_\_ лет;

б) предоставить дотацию на пользование жильем и коммунальными услугами в размере % их стоимости;

в) возмещать расходы на пользование общественным транспортом в размере \_\_\_\_% стоимости;

г) оплачивать услуги здравоохранения в размере \_\_\_\_% стоимости;

д) дотировать расходы на питание в размере \_\_\_\_% стоимости;

и некоторые другие.

2.13. Бывшим работникам предприятия, уволенным по пунктам 1 - 4 статьи 81 ТК РФ и желающим заняться предпринимательской деятельностью, организация выдает кредит на льготных условиях в общей сумме \_\_\_\_\_ рублей.

2.14. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации - предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК РФ); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ); отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Наряду с указанными выше случаями, выходное пособие в том же размере выплачивается при расторжении трудового договора в связи с \_\_\_\_\_.

2.16. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования. Компенсации обучающимся работникам составляют \_\_\_\_\_.

### 3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: \_\_\_\_\_ (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику).

В организации работа начинается в \_\_\_\_\_ часов и заканчивается в \_\_\_\_\_ часов.

3.2. На производствах, на которых длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха

не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

Список производств, на которых применяется сменная работа, является приложением N \_\_\_\_\_ к настоящему коллективному договору.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профкома.

Указанные графики утверждаются Работодателем и прилагаются к коллективному договору.

3.3. В организации для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: \_\_\_\_\_.

3.4. В организации может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия соответствующего работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда; \_\_\_\_\_.

3.5. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве, и \_\_\_\_\_.

#### 4. Время отдыха

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является \_\_\_\_\_ (оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд).

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в следующем порядке: \_\_\_\_\_.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем.

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 Работодателем.

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. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов также устанавливаются Работодателем.

4.4. Ежегодно до " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.5. В организации предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- за работу по графику непрерывной рабочей недели при многосменном режиме работы \_\_\_\_\_ рабочих дней;

- за достижение высоких результатов в труде \_\_\_\_\_ рабочих дней;

- за выполнение особо важных и особо сложных работ рабочих дней;

- за работу с ненормированным рабочим днем \_\_\_\_\_ рабочих дней. В случае, когда отпуск, указанный в данном абзаце, не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа; \_\_\_\_\_.

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.6. Работникам организации предоставляются сверх предусмотренной законодательством РФ продолжительности социальных отпусков:

а) по беременности и родам - дополнительно \_\_\_\_\_ календарных дней;

б) по уходу за малолетними детьми (до \_\_\_\_\_ лет) \_\_\_\_\_ календарных дней;

в) работникам, имеющим детей (до \_\_\_\_\_ лет) \_\_\_\_\_ календарных дней;

г) в связи с обучением \_\_\_\_\_ календарных дней;

д) творческие отпуска \_\_\_\_\_ календарных дней.

4.7. В порядке поощрения отдельным работникам могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

а) за \_\_\_\_\_.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользование отпусков, предусмотренных данным пунктом, не выплачивается.

4.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника \_\_\_\_\_ дней;
- б) свадьбой детей \_\_\_\_\_ дней;
- в) смертью родственников и близких \_\_\_\_\_ дней;
- г) рождением ребенка \_\_\_\_\_ дней;
- д) переездом на новое место жительства \_\_\_\_\_ дней;
- ж) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

По соглашению между Работодателем и профкомом указанные отпуска могут быть частично (до \_\_\_\_\_%) оплачены.

## 5. Оплата труда

5.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: \_\_\_\_\_ (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная; индивидуальная, коллективная).

**Вариант.** Труд работников \_\_\_\_\_ оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием (приложение N \_\_\_\_\_ к коллективному договору). Труд рабочих \_\_\_\_\_ оплачивается по сдельным расценкам, исчисленным исходя из тарифных ставок, указанных в приложении N \_\_\_\_\_ к коллективному договору, и разрядов выполняемых работ. Кроме того, им выплачиваются премии за \_\_\_\_\_ в соответствии со штатным расписанием.

5.2. Минимальная оплата труда в организации составляет \_\_\_\_\_. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в трудовом договоре, он не может быть менее \_\_\_\_% и более \_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада). (В данном пункте коллективного договора может быть указан только низший предел доплаты.)

5.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день, за \_\_\_\_\_.

Размеры надбавок определяются Работодателем, но не могут быть менее \_\_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада и выше \_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада.

5.5. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается повышение оплаты труда в размере \_\_\_\_%.

5.6. Работа в сверхурочное время оплачивается следующим образом (данный пункт вносится в коллективный договор только в том случае, если принято решение оплачивать сверхурочную работу в более высоком размере, чем указано в ст. 152 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается \_\_\_\_\_ (данный пункт вносится в коллективный договор только в том случае, если принято решение оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в более высоком размере, чем указано в ст. 153 ТК РФ).

5.8. За каждый час ночной работы производится доплата в размере \_\_\_\_% тарифной ставки (должностного оклада).

**Вариант.** За каждый час работы в вечернюю смену производится доплата в размере \_\_\_\_%, в ночную смену - в размере \_\_\_\_% тарифной ставки, должностного оклада. Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов). Вечерней является смена, которая непосредственно предшествует ночной.

5.9. Работники, систематически работающие в вечерних и ночных сменах, получают дополнительную (сверх предусмотренной законодательством РФ) компенсацию. Работникам, проработавшим не менее \_\_\_\_% вечерних или ночных смен в рабочем году (не менее \_\_\_\_\_ вечерних или \_\_\_\_\_ ночных смен), по итогам работы за год выплачивается компенсация в размере минимальной

оплаты труда, установленной в организации.

5.10. В период освоения нового производства (продукции) работникам производится доплата до прежнего среднего заработка.

5.11. Нормы труда в организации устанавливаются приложением N \_\_\_\_\_ к настоящему трудовому договору. Введение, замена и пересмотр норм труда производится \_\_\_\_\_ раз в год (или в другие сроки) Работодателем с учетом мнения профкома после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выпуска продукции и выполнения работ, улучшения материально-технического снабжения, условий труда (см. приложение N \_\_\_\_\_).

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

5.12. Заработная плата выплачивается \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_ числа каждого месяца в кассе (вариант - перечисляется через банк в следующем порядке: \_\_\_\_\_).

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более \_\_\_\_\_ месячного заработка.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по почте за счет организации.

В случае задержки выплаты заработной платы по вине предприятия более чем на \_\_\_\_\_, Работодатель обязуется индексировать задержанные суммы с учетом роста потребительских цен за этот период.

5.13. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств.

**Вариант.** Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы не реже \_\_\_\_\_ (одного) раза в квартал (ежемесячно).

5.14. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в следующем порядке: \_\_\_\_\_).

(Данный пункт вносится в коллективный договор только в том случае, если принято решение возмещать расходы на командировки в более высоком размере, чем предусмотрено законодательством РФ.)

## 6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

6.1. Работодатель обязан обеспечить в соответствии с требованиями охраны труда надлежащие условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов. Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу безопасности предприятия \_\_\_\_\_).

6.3. Стороны согласились утвердить перечень производства, работ и профессий, на которые выдается бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты (прилагается к коллективному договору).

6.4. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует

профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.5. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.6. Работникам, не допустившим нарушений в области охраны труда в течение года, выплачивается денежное вознаграждение в сумме \_\_\_\_\_.

Указанные работники представляются к поощрению руководством цеха, подразделения, участка, бригады по согласованию с соответствующим профсоюзным органом после обсуждения кандидатуры на собрании трудового коллектива.

6.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством РФ, организация выплачивает:

а) единовременное пособие в размере \_\_\_\_\_;

б) надбавку в размере \_\_\_\_% среднего месячного заработка сверх полагающихся потерпевшему по закону возмещения вреда и пенсии. Размер надбавки устанавливается с учетом размера (%) потери профессиональной трудоспособности;

и другие.

7.3. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за \_\_\_\_\_ лет (но не менее чем за 5 лет), производит оплату расходов, связанных с погребением, а также \_\_\_\_\_.

7.4. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

## 8. Социальное и медицинское обслуживание работников

8.1. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель обязуется заключить договор с медицинской организацией, в соответствии с которым все застрахованные получают в этой организации следующие виды медицинских услуг:

\_\_\_\_\_.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в год диспансеризации (выделять помещение, предоставлять транспорт для медицинских работников, \_\_\_\_\_).

8.4. Работодатель обязуется выплачивать в связи с длительной (более \_\_\_\_ месяцев) болезнью работника или членов его семьи дополнительное пособие в размере \_\_\_\_% минимальной заработной платы, установленной в организации (вариант: тарифной ставки, оклада работника).

8.5. Работодатель обязуется выплачивать пособие работникам, уходящим на пенсию досрочно, в размере \_\_\_\_% минимальной заработной платы, установленной в организации (**вариант:** тарифной ставки, оклада работника), а также уходящим с предприятия в связи с наступлением права на полную пенсию в размере \_\_\_\_% минимальной заработной платы, установленной в организации (вариант: тарифной ставки, оклада работника).

8.6. Работникам, длительное время (более \_\_\_\_\_ лет) работающим в организации, ежемесячно выплачивается доплата к пенсии в размере \_\_\_\_\_ за счет средств

организации.

8.7. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

## 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на - (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. При структурной перестройке производства, переходе на выпуск новых видов продукции, рационализации действующего производства в целях обеспечения конкурентоспособности организации, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение \_\_\_\_\_ дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.10. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя: \_\_\_\_\_

От Работников: \_\_\_\_\_

## Примерная форма трудового договора

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Организация \_\_\_\_\_  
(наименование)

в лице \_\_\_\_\_,  
(должность, Ф.И.О.)

именуемая в дальнейшем "Организация", и гражданин \_\_\_\_\_,  
(Ф.И.О.)

именуемый в дальнейшем "Работник", заключили настоящий договор о

нижеследующем.

2. Работник \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.) принимается на работу в

\_\_\_\_\_ (наименование структурного подразделения:

\_\_\_\_\_ цех, отдел, лаборатория и т.д.)

по профессии, должности \_\_\_\_\_  
(полное наименование профессии, должности)  
квалификации \_\_\_\_\_.

3. Договор является: договором по основной работе, договором по совместительству (нужное подчеркнуть).

4. Вид договора:

на неопределенный срок (бессрочный)

на определенный срок \_\_\_\_\_  
(указать причину заключения

\_\_\_\_\_ срочного договора)

на время выполнения определенной работы \_\_\_\_\_.  
(указать какой)

5. Срок действия договора.

Начало работы

Окончание работы

6. Срок испытания:

а) без испытания;

б) \_\_\_\_\_.  
(продолжительность испытательного срока)

7. Работник должен выполнять следующие обязанности:

\_\_\_\_\_ (указываются основные характеристики работы и требования

\_\_\_\_\_ к уровню их выполнения: по объему производства (работ),

\_\_\_\_\_ качеству выпускаемой продукции (качеству обслуживания),

\_\_\_\_\_ уровню выполнения норм и нормированных заданий,

\_\_\_\_\_ соблюдению правил по охране труда, выполнению смежных работ

\_\_\_\_\_ в целях обеспечения взаимозаменяемости.

\_\_\_\_\_ При совмещении профессий (работ), выполнении

\_\_\_\_\_ смежных операций дается перечень этих работ

\_\_\_\_\_ и их объемы и другие обязательства)

8. Предприятие обязано организовать труд Работника, создать условия для безопасного и эффективного труда, оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности, своевременно выплачивать обусловленную договором заработную плату.

\_\_\_\_\_ (указываются конкретные меры по организации

\_\_\_\_\_ производственного процесса, оборудованию рабочего места,

\_\_\_\_\_ подготовке и повышению квалификации работника и созданию

\_\_\_\_\_ других условий труда)

\_\_\_\_\_ (при предоставлении руководителю структурного подразделения

права найма работников на работу в данный пункт

договора вносят соответствующую запись)

9. Обязанность Работодателя по обеспечению условий работы на рабочем месте с указанием достоверных характеристик, компенсаций и льгот Работнику за тяжелые, особо тяжелые работы и работы с вредными, особо вредными или опасными условиями труда \_\_\_\_\_.

10. Гарантии согласно Трудовому кодексу Российской Федерации и другим нормативно-правовым актам о социально-трудовых отношениях

11. Особенности режима рабочего времени:

неполный рабочий день \_\_\_\_\_;

неполная рабочая неделя \_\_\_\_\_;

почасовая работа \_\_\_\_\_.

12. Работнику устанавливаются:

должностной оклад (тарифная ставка) \_\_\_\_\_ руб. в месяц  
или \_\_\_\_\_ руб. за 1 час работы;

надбавка (доплата) и другие выплаты \_\_\_\_\_ руб. (в % к ставке, окладу) \_\_\_\_\_.

(указать вид надбавки)

13. Работнику устанавливается \_\_\_\_\_ ежегодный \_\_\_\_\_ отпуск продолжительностью:

основной \_\_\_\_\_ рабочих дней;

дополнительный \_\_\_\_\_ рабочих дней.

14. Другие условия договора, связанные со спецификой труда: \_\_\_\_\_.

ОРГАНИЗАЦИЯ  
(работодатель)

РАБОТНИК

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

Адрес: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность)

Адрес: \_\_\_\_\_

Дата заключения

Место печати

Унифицированная форма N Т-1  
Утверждена Постановлением  
Госкомстата России  
от 06.04.2001 N 26

**ПРИКАЗ**  
(распоряжение)  
о приеме работника на работу <\*>

-----  
<\*> Не приводится.

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОЙ  
(БРИГАДНОЙ) МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

В связи с невозможностью разграничения материальной ответственности каждого работника \_\_\_\_\_

(наименование

структурного подразделения)

и заключения договора о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками, выполняющими работы: \_\_\_\_\_

(наименование

работ, при выполнении которых может вводиться

коллективная (бригадная) материальная ответственность) а также созданием условий, необходимых для нормальной работы и обеспечения полной сохранности переданных им ценностей,

Приказываю:

1. Установить коллективную (бригадную) материальную ответственность в \_\_\_\_\_, выполняющем работы \_\_\_\_\_

(наименование работ, при выполнении которых

может вводиться коллективная (бригадная)

материальная ответственность)

2. \_\_\_\_\_ (заместителю директора по управлению персоналом;

руководителю подразделения и др.)

сформировать бригаду с коллективной материальной ответственностью.

3. Назначить бригадиром \_\_\_\_\_ (должность)

(фамилия, имя, отчество)

4. \_\_\_\_\_ (заместителю директора по управлению персоналом;

руководителю подразделения и др.)

обеспечить заключение договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности с коллективом (бригадой) и довести настоящий приказ до сведения общего собрания организации.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

\_\_\_\_\_  
(руководитель организации)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

Исполнитель \_\_\_\_\_

(подпись)

(расшифровка подписи)

#### НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ДОКУМЕНТЫ

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Колосов Ю.М., Кривичкова Э.С. Действующее международное право: Избранные документы. М., 2002.

2. Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1960 г. // Колосов Ю.М., Кривичкова Э.С. Действующее международное право: Избранные документы. М., 2002.

4. Конвенции и рекомендации МОТ: В 2 т. // МБТ. 1997.

5. Международные акты о правах человека: Сб. документов / Сост. В.А. Карташкин, Е.А. Лукашева. 2-е изд., доп. М., 2002.

6. Основные права человека в сфере труда и их защита. основополагающие международные правовые документы - стандарты: комментарии специалистов // Библиотека "Российской газеты". 2000. Вып. 15.

7. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации, принятая на 86-й сессии Международной конференции труда. Женева, 18 июня 1998 г. // МБТ. 1998.

8. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (с изм. от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 декабря; 2009. 21 января.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. от 25.11.2009 N 267-ФЗ) // Российская газета. 2001. 31 декабря; 2009. 27 ноября.

10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1) от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ (в ред. от

- 27.12.2009 N 352-ФЗ) // СЗ РФ. 1994. N 32. Ст. 3301; Российская газета. 2009. 29 декабря.
11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 2) от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ (в ред. от 17.07.2009 N 145-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. N 5. Ст. 410; Российская газета. 2009. 20 июля.
12. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ (в ред. от 23.07.2010 N 178-ФЗ) // СЗ РФ. 2002. N 46. Ст. 4532; Российская газета. 2010. 27 июля.
13. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ (в ред. от 04.10.2010 N 263-ФЗ) // Российская газета. 2001. 31 декабря; 2010. 8 октября.
14. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от 24.07.2007 N 214-ФЗ) // СЗ РФ. N 32. Ст. 3283; 2007. N 31. Ст. 4011.
15. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации" (в ред. от 17.07.2009 N 160-ФЗ) // Российская газета. 2007. 7 марта; 2009. 22 июля.
16. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. N 136 "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (в ред. от 24.07.2009 N 213-ФЗ) // Российская газета. 2000. 9 ноября; 2009. 29 июля.
17. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" (в ред. от 14.02.2010 N 9-ФЗ) // Российская газета. 2004. 31 июля; 2010. 17 февраля.
18. Федеральный закон от 08.11.2010 N 293-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием контрольно-надзорных функций и оптимизацией предоставления государственных услуг в сфере образования" // Российская газета. 2010. 10 ноября.
19. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации" (в ред. от 28.09.2010 N 243-ФЗ) // Российская газета. 2002. 31 июля; 2010. 30 сентября.
20. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (в ред. от 27.07.2010 N 198-ФЗ) // Российская газета. 1996. 29 августа; 2010. 30 июля.
21. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах и правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 01.07.2010 N 146-ФЗ) // Российская газета. 1996. 20 января; 2010. 7 июля.
22. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (в ред. от 19.05.2010 N 90-ФЗ, с изм. от 27.07.2010 N 226-ФЗ) // СЗ РФ. 1998. N 31. Ст. 3803; Российская газета. 2010. 21 мая; 2010. 2 августа.
23. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. N 229-ФЗ "Об исполнительном производстве" (в ред. от 27.07.2010 N 213-ФЗ) // Российская газета. 2007. 6 октября; 2010. 30 июля.
24. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (в ред. 28.09.2010 N 243-ФЗ) // Российская газета. 2006. 31 декабря; 2010. 30 сентября.
25. Закон РФ от 7 февраля 1992 г. N 2300-1 "О защите прав потребителей" (в ред. от 23.11.2009 N 261-ФЗ) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1992. N 15. Ст. 766; Российская газета. 2009. 27 ноября.
26. Федеральный закон от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "Об образовании" (с изм. от 01.12.2007 N 309-ФЗ) // СЗ РФ. N 3. Ст. 150; 2007. N 49. Ст. 6070.
27. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" (в ред. от 01.12.2007 N 307-ФЗ) // Российская газета. 2002. 30 ноября; 2007. 6 декабря.
28. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации" (в ред. от 17.07.2009 N 167-ФЗ) // Российская газета. 2006. 7 июля; 2009. 21 июля.
29. Федеральный закон от 25 ноября 2009 г. N 267-ФЗ "О внесении изменений в основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан и отдельные законодательные акты Российской Федерации" // СЗ РФ. 2009. N 48. Ст. 5717.
30. Федеральный закон от 21 ноября 1996 г. N 129-ФЗ "О бухгалтерском учете" (в ред. от 28.09.2010 N 243-ФЗ) // СЗ РФ. 1996. N 48. Ст. 5369; Российская газета. 2010. 30 сентября.
31. Федеральный закон от 21 июля 1997 г. N 118-ФЗ "О судебных приставах" (в ред. от 27.07.2010 N 213-ФЗ) // СЗ РФ. 1997. N 30. Ст. 3590; Российская газета. 2010. 30 июля.
32. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (в ред. от 27.07.2010 N 204-ФЗ) // Российская газета. 2006. 29 июля; 2010. 30 июля.

33. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. от 22.07.2010 N 162-ФЗ) // Российская газета. 1996. 6 мая; 2010. 26 июля.

34. Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации" // СЗ РФ. 2005. N 6. Ст. 437.

35. Указ Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203 "Об утверждении Перечня сведений, отнесенных к государственной тайне" (в ред. от 30.09.2009 N 1088) // СЗ РФ. 1995. N 49. Ст. 4775; 2009. N 40 (ч. II). Ст. 4684.

36. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера" (в ред. от 23.09.2005 N 1111) // СЗ РФ. 1997. N 10. Ст. 1127; 2005. N 39. Ст. 3925.

37. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002 г. N 823 "О порядке утверждения перечней и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм о полной материальной ответственности" // СЗ РФ. 2002. N 47. Ст. 4678.

38. Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в ред. от 11.11.2009 N 916) // Российская газета. 2007. 29 декабря; 2009. 18 ноября.

39. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" (в ред. от 19.05.2008 N 373) // Российская газета. 2003. 22 апреля; 2008. 24 мая.

40. Постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. N 244 "Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации" (в ред. от 1.02.2005 N 49) // Российская газета. 2003. 6 мая; СЗ РФ. 2005. N 7. Ст. 560.

41. Постановление Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней 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" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. N 12.

#### Судебные акты правоприменения

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября 2003 г. N 17 "О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ" // Российская газета. 2003. 2 декабря.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в ред. от 28.09.2010 N 22) // Российская газета. 2004. 8 апреля; 2010. 1 октября.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. N 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" (в ред. от 06.02.2007 N 5) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1996. N 1; 2007. N 5.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" (в ред. от 28.09.2010 N 22) // Российская газета. 2006. 29 ноября; 2010. 1 октября.

#### ЛИТЕРАТУРА

##### Основная

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

2. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Свердловск, 1972.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Монография "Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие" (Андрияхина А.М., Гуцина К.О.) включена в информационный банк согласно публикации - Дашков и К, 2008.

---

3. Андрияхина А.М., Гуцина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. М., 2009.

4. Анисимов А.Л. Коллективный договор и его содержание // Социальная политика и социальное партнерство. 2007. N 6.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Статья А.Л. Анисимова "Правовой статус работника в трудовых отношениях и требования к его

деловым качествам" включена в информационный банк согласно публикации - "Трудовое право", 2007, N 12.

5. Анисимов А.Л. Правовой статус работника в трудовых отношениях и требования к его деловым качествам // Социальная политика и социальное партнерство. 2008. N 1 - 3.
6. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Материальная ответственность сторон трудового договора: Практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ. М., 2006.
7. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: права и обязанности сторон. М., 2009.
8. Архипов В.В. Обоснованный отказ в приеме на работу // Трудовые споры. 2005. N 2.
9. Баробашова Т.П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников. М., 2007.
10. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.
11. Бережной В. Международно-правовые и конституционные нормы и принципы в регулировании трудовых отношений // Вопросы трудового права. 2006. N 6.
12. Боборов С. Рекомендации совместителю // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. N 6.
13. Буцкова А. Понятие "правовая природа конкурсного отбора педагогических работников" // Вопросы трудового права. 2006. N 7.
14. Буцкова А. Особенности заключения трудового договора с научно-педагогическими работниками // Вопросы трудового права. 2006. N 2.
15. Буянова М.О. Трудовое право России. М., 2009.
16. Вазягина А.С. Понятие, признаки, субъекты и содержание трудового правоотношения в современном законодательстве // Трудовое право. 2009. N 1.
17. Волкова О. Некоторые особенности регулирования трудовой деятельности творческих работников // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 4.
18. Гальченко П. Должностная инструкция - основной организационно-правовой документ работника // Кадровик. 2005. N 4.
19. Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: материалы международной научно-практической конференции / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006.
20. Гехман В.Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых отношений. М., 2006.
21. Гусева В.С. Актуальные вопросы при приеме и увольнении работников. М., 2008.
22. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: Научно-практическое пособие. М., 2008.
23. Гуцина И. Оформление совместительства // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2008. N 4.
24. Дивеева Н. О консенсуальном характере трудового отношения // Закон и право. 2008. N 2.
25. Договоры о труде в сфере действия трудового права / Под ред. проф., акад. РАН К.Н. Гусова. М., 2010.
26. Ершова Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. 2007. N 12.
27. Ивановская Л. Должностная инструкция: традиционный и неформальный подход к оформлению // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2008. N 4.
28. Занданов И. Как возмещать расходы (затраты), связанные с обучением работников (лиц, ищущих работу) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. N 5 - 6.
29. Карпенко О.И. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: понятие и виды: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003.
30. Катвицкая М.Ю. Особенности срочного трудового договора // Трудовое право. 2008. N 3.
31. Катвицкая М.Ю. Участие представителей работников в принятии локальных нормативных актов - важная форма социального партнерства // Социальная политика и социальное партнерство. 2008. N 10.
32. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. проф. Л.Н. Анисимова. М., 2006.
33. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. проф. К.Н. Гусова. 7-изд., перераб. и доп., М., 2008.
34. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях / Под ред. Ю.М. Козлова. М., 2008.
35. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. 5-е изд. М., 2009.
36. Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снигирева. М., 2006.
37. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, 6-е изд. / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2007.

38. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Т.Л. Сошниковой. М., 2006.
39. Королькова Т. Если работник причинил ущерб работодателю // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. N 6.
40. Косильникова М.Л. Материальная ответственность работодателя и работника // Налоговый учет для бухгалтера. 2007. N 1.
41. Красильников И.В. Льготы, гарантии и компенсации в области трудовых отношений: Учебно-практическое пособие. М., 2008.
42. Крылов К.Д. Принцип запрещения дискриминации, его правовая защита и проблемы дифференциации в регулировании труда // Новый Трудовой кодекс РФ и проблемы его применения: Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Отв. ред. К.Н. Гусов. М., 2004.
43. Лейст О.Э. Сущность права. М., 2002.
44. Лушников А.М., Лушникова М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинство и обеспечение равенства возможности на продвижение по работе // Трудовое право. 2009. N 2.
45. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
46. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2004. Т. 1. Сущность трудового права в системе прав человека. Общая часть.
47. Марченко М.Н. Теория государства и права: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Учебник "Трудовое право России" (В.И. Миронов) включен в информационный банк согласно публикации - Журнал "Управление персоналом", 2005.

---

48. Миронов В.И. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2009.
49. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М., 2009.
50. Нестерова Т. Фактическое допущение к работе // Законность. 2003. N 3.
51. Никонов Д.А., Стремюхов А.В. Трудовое право. М., 2007.
52. Нуртдинова А., Чиканова Л. Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени // Хозяйство и право. 2009. N 1.
53. Овсянникова П. Требования к руководителю // Социальная защита. Трудовые отношения. 2009. N 2.
54. Орлова Е. Проблемы реализации гарантий в сфере занятости // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. N 2.
55. Орловский Ю.А. Материальная ответственность работодателя перед работником // Вопросы трудового права. 2006. N 11.
56. Оrobeц В. Рекомендации МОТ о трудовом отношении // Вопросы трудового права. 2006. N 11.
57. Панов А.В., Елочкин М.Е. Особенности труда и трудовых отношений в России // Проблемы экономики. 2007. N 3.
58. Пелешинко Ю. Дисциплина труда - в правилах, уставах, положениях // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. N 7.
59. Перевалов В.Д. Теория государства и права: Учебник. М., 2005.
60. Петров А.Я. О персональных данных работника: современное состояние правового регулирования // Трудовое право. 2008. N 4.
61. Пешкова О.А. Материальная ответственность сторон трудового договора. Теория и практика. М., 2009.
62. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М., 2006.
63. Полетаев Ю.Н. Меры защиты имущественных прав сторон трудового договора // Справочник кадровика. 2005. N 6.
64. Пресняков М.В. Совместительство и совмещение: проблемы законодательного регулирования и правоприменительной практики // Трудовое право. 2009. N 2.
65. Рыженко А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А. Трудовое право: Учебник. М., 2009.
66. Сальникова Л.В. Трудовые договоры: Практическое пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008.
67. Самойлов В.Г. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2006.
68. Санкина Л.В. Должностные инструкции в современной организации // Справочник кадровика. 2003. N 7.
69. Сенников Н.М. Влияние финансового кризиса на трудовые отношения // Трудовое право. 2009. N 1.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный) (Скачкова Г.С.) включен

70. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., 2007.
71. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
72. Собченко О. Проблемы реализации права граждан на свободу труда // Вопросы трудового права. 2006. N 5.
73. Соколов А. Международно-правовые нормы о трудовых договорах // Вопросы трудового права. 2006. N 10.
74. Сосна Б., Аворник Г. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка // Вопросы трудового права. 2008. N 3.
75. Сошников В. Понятие работодателя: соотношение трудового права // Вопросы трудового права. 2006. N 7.
76. Ставцева Л.И., Шептулина Н.Н. Ответственность руководителя организации за нарушение трудового законодательства. М., 2000.
77. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.
78. Сытинская М. Государственная тайна и увольнение за хищение // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 3.
79. Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. М., 2005.
80. Толстой В.С. Личные неимущественные правоотношения. М., 2009.
81. Трудовое законодательство: Сб. нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. М., 2005.
82. Трудовой кодекс Российской Федерации, с комментариями и изменениями, внесенными Федеральным законом N 90-ФЗ от 30 июня 2006 г. / Под ред. Ю.А. Васиной. М., 2006.
83. Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова и проф. И.О. Смигиревой. 4-изд., перераб. и доп. М., 2010.
84. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под ред. проф. С.Ю. Головиной и проф. М.В. Молодцова. М., 2009.
85. Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. К.К. Гасанова и докт. юрид. наук Ф.Г. Мышко. М., 2010.
86. Трудовое право России. Практикум. 3-изд., перераб. и доп. / Под ред. проф., акад. РАН К.Н. Гусова. М., 2010.
87. Трудовой кодекс Российской Федерации (официальный текст на 1 сентября 2006 г.): Постатейный научно-практический комментарий / Под ред. проф. В.В. Куликова. М., 2006.
88. Трудовое право. Тесты / Отв. ред. проф. И.Ф. Колонтаевская. М., 2008.
89. Трудовое право России. 2-е изд., испр. и доп. / Под ред. проф. А.Н. Куренного. М., 2008.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Монография Е.П. Циндяйкиной, И.С. Цыпкиной "Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения" (под ред. К.Н. Гусова) включена в информационный банк согласно публикации - Проспект, 2008 (3-е издание, переработанное и дополненное).

---

90. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения. 2-е изд. перераб. и доп. М., 2007.
91. Чиканова Л. Изменение трудового договора // Вопросы трудового права. 2006. N 11.
92. Шебанова А. Коллективный договор // Вопросы трудового права. 2006. N 12.
93. Шебанова А. Новое в правовом регулировании коллективных переговоров // Вопросы трудового права. 2006. N 11.
94. Шкарин А., Косолапов Н. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства // Вопросы трудового права. 2005. N 7.
95. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. М., 2006.
96. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Управление персоналом. 2003. N 2.
97. Юдин А.В. "Злоупотребление правом на общение" о защите чести и достоинства граждан и деловой репутации юридических лиц // Журнал российского права. 2006. N 10.

#### Дополнительная

1. Анисимов А.Л. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением // Вопросы трудового права. 2006. N 2.
2. Анисимов А.Л. Правовая защита охраняемой законом тайны в трудовых отношениях // Трудовое право. 2003. N 8.

3. Анисимов Л.Н. Новеллы в особенностях регулирования труда отдельных категорий работников // Вопросы трудового права. 2006. N 12.
4. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. М., 2004.
5. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. М., 2007.
6. Бережной В.А. Роль Международной организации труда в механизме защиты прав и свобод в сфере труда // Российская юстиция. 2007. N 3.
7. Большой юридический словарь / Под ред. А.Я. Сухорева, В.Е. Крутских. М., 2001.
8. Бородин И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства // Трудовое право. 2006. N 1.
9. Буянова М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие. М., 2010.
10. Вихров Д. Страховой стаж: несколько способов его доказательства // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. N 2.

---

КонсультантПлюс: примечание.

Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации: Практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ Л.Н. Гайдуковой включен в информационный банк согласно публикации - ГроссМедиа, 2007.

---

11. Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в Трудовом кодексе РФ. М., 2006.
12. Гаврилов Э. Ответственность работников, разгласивших служебную и коммерческую тайну // Российская юстиция. 2000. N 3.
13. Галкина Е. Бережное отношение к деловой репутации // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2008. N 4.
14. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учебник для вузов. М., 2008.
15. Горячев А.С. Административная ответственность руководителя // Право и экономика. 2005. N 6 - 7.
16. Дутчак А.В. Оплата труда за работу во вредных и опасных условиях // Трудовое право. 2009. N 2.
17. Ершова Е.А. Изменение трудовых правоотношений гражданских служащих // Трудовое право. 2006. N 4.
18. Ершов В., Ершова Е. Взаимодействие и соотношение международного и внутрисударственного права // Вопросы трудового права. 2006. N 10.
19. Жукова А.Л. Проблемы регулирования заработной платы в коллективных договорах и соглашениях: роль профсоюза // Справочник кадровика. 2005. N 6.
20. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2002.
21. Карпов А.В. Трудовое право России. М., 2010.
22. Катвицкая М.Ю. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска // Вопросы трудового права. 2008. N 5.
23. Карасевич Л., Величко Е. Работа "по мере необходимости" противоречит нормам трудового права // Российская газета. 2009. 27 октября.
24. Ковязина Н.З. Новый порядок расчета среднего заработка для отпускных // Главбух. 2008. N 2.
25. Костян И. Длительно отсутствующий работник - проблема для работодателя // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. N 2.
26. Коршунова Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве // Трудовое право. 2006. N 11.
27. Крылов К.Д. Понятие и система международного трудового права // Вопросы трудового права. 2006. N 10.
28. Крылов К.Д. В мире трудового права: новое общественное объединение // Юридическая панорама. 2006. N 9.
29. Крылов К.Д. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2005.
30. Крылов К., Савин В. Понятие и система международного трудового права // Вопросы трудового права. 2006. N 10.
31. Крылов К.Д. Социально-партнерские отношения в сфере труда // Труд и право. 2005. N 3.
32. Майорова Е. Когда трудовая книжка не нужна // Трудовое право. 2009. N 1.
33. Макаров Г.П. Имущественные и трудовые права несовершеннолетних граждан // Гражданин и право. 2000. N 1.
34. Маленко Т. Определение заработка (дохода), утраченного в результате повреждения здоровья // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. N 1.
35. Международная организация труда. Конвенции. Документы. Материалы / Сост. З.С. Богатыренко. М., 2006.

36. Минаев К.А., Максимова О.Н. Роль мотивации в деятельности работника // Проблемы экономики. 2007. N 2.
37. Минкина Н.И. Проблемы трудового права: законодательство, практика и обучение // Трудовое право. 2007. N 12.
38. Метелева Я. Можно ли не пустить в организацию трудового инспектора // Кадровое дело. 2008. N 3.
39. Настольная книга кадровика: юридический аспект / Под общ. ред. акад. РАН, проф. К.Н. Гусова и проф. Э.Г. Тучковой. М., 2004.
40. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001.
41. Сержанова Н. Коллективные договоры в аппаратах государственных и муниципальных органов // Вопросы трудового права. 2006. N 1.
42. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации. М., 2010.
43. Станкин М.И. О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право. 2003. N 4.
44. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1998.
45. Таль Л.С. Трудовой договор. Ярославль, 1918.
46. Трудовое право / Под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. М., 2010.
47. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под общ. ред. А.Я. Рыженкова. М., 2010.
48. Трудовое право России: Учебник. 3-е изд. / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский, д-р юрид. наук А.Ф. Нуртдинова. М., 2010.
49. Цепин А.И. Надзор и контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде. М., 2007.
50. Холдеева Н.В. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Трудовое право. 2003. N 4.
51. Чепиль Н. Проблемы занятости молодежи на современном этапе социально-экономического развития // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 3.
52. Чижов Б. Новый порядок исчисления среднего заработка // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2008. N 3.
53. Шестаков М.А. Социально-экономические проблемы занятости молодежи: причины и пути решения // Труд за рубежом. 2009. N 1.
54. Энциклопедический словарь. М., 2005.
55. Юридическая энциклопедия / Под ред. Б.Н. Топорника. М., 2001.
56. Яковлева А. Защита трудовых прав работника в органах социального партнерства // Вопросы трудового права. 2006. N 11.
-