

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Ответственный редактор — профессор **Ю. П. Орловский**

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2014

УДК 34
ББК 67.405я73
Т78

Редактор-составитель:

Кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ – ВШЭ **Е. С. Герасимова.**

Рецензенты:

Куренной А. М. — доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова;

Шевченко О. А. — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина.

Трудовое прав России : учебник для бакалавров / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 854 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN

Раскрываются основные понятия трудового права, анализируются научные работы, нормативные акты и правоприменительная практика, рассматриваются история развития трудового законодательства и зарубежный опыт в сфере труда. Материалы учебника учитывают федеральные законы от 28 декабря 2013 г. Гиперссылки, содержащиеся в тексте, связывают в единую систему все разделы учебного курса. Для закрепления полученных знаний предлагаются вопросы и задания ко всем главам.

Учебник подготовлен кафедрой трудового права Факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ – ВШЭ) в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования третьего поколения.

Соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования третьего поколения.

Для студентов вузов, обучающихся по специальностям 030501 (021100) «Юриспруденция», 030500 (521400) «Юриспруденция (бакалавр)», а также для аспирантов и преподавателей юридических вузов. Может быть использован руководителями организаций, представителями кадровых служб и юристами-практиками.

УДК 34
ББК 67.405я73

ISBN

© Коллектив авторов, 2014
© ООО «Издательство Юрайт», 2014

Оглавление

Авторский коллектив	9
Принятые сокращения	10
Предисловие	14

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Предмет, метод и система трудового права	19
1.1. Предмет трудового права.....	19
1.2. Метод и система трудового права.....	32
<i>Выводы.....</i>	<i>41</i>
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>42</i>
Глава 2. Принципы трудового права	43
2.1. Понятие и значение принципов трудового права	43
2.2. Общая характеристика принципов трудового права.....	48
<i>Выводы.....</i>	<i>60</i>
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>61</i>
Глава 3. Источники трудового права	62
3.1. Понятие и виды источников трудового права.....	62
3.2. Система источников трудового права.....	71
3.3. Общая характеристика нормативных правовых актов	77
3.4. Нормативные соглашения.....	89
<i>Выводы.....</i>	<i>93</i>
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>94</i>
Глава 4. Субъекты трудового права.....	95
4.1. Понятие и виды субъектов трудового права.....	95
4.2. Работодатель как субъект трудового права.....	104
4.3. Работник как субъект трудового права.....	112
<i>Выводы.....</i>	<i>119</i>
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	<i>120</i>
Глава 5. Правоотношения в сфере труда	121
5.1. Понятие и система правоотношений.....	121
5.2. Трудовые правоотношения.....	124
5.3. Правоотношения по организации труда и управлению трудом.....	132
5.4. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя	134

5.5. Правоотношения по подготовке, дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя.....	135
5.6. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений	136
5.7. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.....	139
5.8. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.....	142
5.9. Правоотношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда) и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	145
5.10. Правоотношения по разрешению трудовых споров.....	148
5.11. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами	148
<i>Выводы</i>	154
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	157
Глава 6. Права профсоюзов и объединений работодателей в сфере труда	159
6.1. Правовые основы создания и деятельности профсоюзов.....	159
6.2. Понятие профсоюза.....	162
6.3. Права профсоюзов и их классификация.....	172
6.4. Гарантии прав профсоюзов.....	182
6.5. Объединение работодателей: понятие и виды	188
6.6. Права и обязанности объединения работодателей.....	193
<i>Выводы</i>	197
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	198
Глава 7. Социальное партнерство в сфере труда	200
7.1. Понятие и значение социального партнерства	200
7.2. Правовое регулирование социального партнерства	204
7.3. Принципы социального партнерства	206
7.4. Стороны и представители сторон в социальном партнерстве.....	213
7.5. Уровни и формы социального партнерства.....	221
7.6. Органы социального партнерства	229
7.7. Коллективные переговоры.....	233
7.8. Коллективные договоры и соглашения.....	241
7.9. Участие работников в управлении организацией.....	251
7.10. Ответственность сторон социального партнерства	254
<i>Выводы</i>	256
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	258

Глава 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	260
8.1. Общая характеристика законодательства о занятости населения	260
8.2. Понятие и виды занятости. Основные права граждан в области занятости	263
8.3. Понятие безработных граждан. Правовой статус безработного. «Подходящая» и «неподходящая» работа.....	267
8.4. Порядок регистрации безработных граждан.....	269
8.5. Осуществление государственной политики в области содействия занятости населения	275
8.6. Отношения по трудоустройству граждан. Содействие занятости. Частные агентства занятости	282
8.7. Пособия по безработице: размеры, условия и сроки выплаты....	287
8.8. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Меры, способствующие содействию занятости и снижения напряженности на рынке труда	295
<i>Выводы</i>	303
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	304
Глава 9. Защита персональных данных работника.....	305
9.1. Общие положения.....	305
9.2. Принципы и условия обработки персональных данных.....	307
9.3. Права работников в области персональных данных.....	311
9.4. Получение, хранение и использование персональных данных работников.....	314
9.5. Ответственность за нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника	320
<i>Выводы</i>	322
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	323
Глава 10. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	324
10.1. Общие положения	325
10.2. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников	331
10.3. Ученический договор	336
<i>Выводы</i>	343
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	344
Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ	
Глава 11. Трудовой договор.....	347
11.1. Понятие и значение трудового договора	347
11.2. Содержание трудового договора	352
11.3. Виды трудового договора.....	363

11.4. Заключение трудового договора.....	366
11.5. Изменение трудового договора.....	375
11.6. Прекращение трудового договора.....	385
<i>Выводы</i>	421
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	424
Глава 12. Рабочее время	426
12.1. Общие положения	426
12.2. Норма рабочего времени	429
12.3. Виды рабочего времени	430
12.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени	437
12.5. Учет рабочего времени.....	441
12.6. Режимы рабочего времени.....	446
<i>Выводы</i>	454
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	454
Глава 13. Время отдыха	456
13.1. Понятие и виды времени отдыха.....	456
13.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска	464
<i>Выводы</i>	487
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	489
Глава 14. Заработная плата	490
14.1. Понятие и содержание заработной платы.....	490
14.2. Правовое регулирование заработной платы.....	500
14.3. Системы оплаты труда	506
<i>Выводы</i>	522
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	523
Глава 15. Гарантии и компенсации	524
15.1. Понятие, виды гарантий и компенсаций, их классификация.....	524
15.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, иные служебные поездки и переезде на работу в другую местность	535
15.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.....	548
<i>Выводы</i>	554
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	555
Глава 16. Дисциплина труда	556
16.1. Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины	556
16.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.....	558
16.3. Поощрения за добросовестный труд.....	561
16.4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника. Виды дисциплинарных взысканий	563

16.5. Порядок и сроки наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации	567
<i>Выводы</i>	571
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	573

**Глава 17. Материальная ответственность сторон трудового
договора**

17.1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.....	574
17.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику	581
17.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю	588
<i>Выводы</i>	607
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	609

Глава 18. Охрана труда

18.1. Понятие охраны труда.....	610
18.2. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда.....	615
18.3. Организация охраны труда.....	621
18.4. Правила и инструктажи по охране труда	633
18.5. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве	634
<i>Выводы</i>	647
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	648

Глава 19. Трудовые споры

19.1. Трудовые споры: понятие и виды.....	650
19.2. Индивидуальные трудовые споры.....	653
19.3. Коллективные трудовые споры	674
<i>Выводы</i>	719
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	722

Глава 20. Защита трудовых прав работников

20.1. Общие положения. Защита трудовых прав работников», ее формы и субъекты	725
20.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	728
20.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	744
20.4. Самозащита работниками трудовых прав.....	767
<i>Выводы</i>	770
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	770

Раздел III. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава 21. Общие вопросы международно-правового регулирования труда.....	773
21.1. Возникновение и развитие идеи международно-правового регулирования труда.....	773
21.2. Субъекты международно-правового регулирования труда.....	785
<i>Выводы</i>	791
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	791
Глава 22. Международные трудовые стандарты.....	793
22.1. Система международных трудовых стандартов.....	793
22.2. Основные международно-признанные принципы и права человека в сфере труда.....	814
<i>Выводы</i>	819
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	820
Глоссарий.....	822
Список нормативных правовых актов.....	832
Список литературы.....	843

Авторский коллектив:

Орловский Юрий Петрович, заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, ординарный профессор, заведующий кафедрой трудового права Факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ – ВШЭ) – предисловие, глава 11;

Белицкая Ирина Яковлевна, старший преподаватель кафедры трудового права НИУ – ВШЭ, заместитель директора Высшей школы юриспруденции – главы 9, 12

Буянова Марина Олеговна, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права НИУ – ВШЭ – главы 5, 18

Герасимова Елена Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ – ВШЭ, директор Центра социально-трудовых прав, – главы 6, 7, 19 (19.1, 19.3);

Горохов Борис Александрович, профессор кафедры трудового права НИУ – ВШЭ, член Верховного Суда РФ – глава 19 (19.2);

Коршунова Татьяна Юрьевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ – ВШЭ, ведущий научный сотрудник Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ – глава 20;

Кузнецов Дмитрий Леонович, доцент кафедры трудового права НИУ – ВШЭ, директор Высшей школы юриспруденции – глава 10;

Нуртдинова Алия Фаварисовна, доктор юридических наук – главы 1–4;

Павловская Ольга Юрьевна, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права НИУ – ВШЭ – главы 8, 16;

Петров Алексей Яковлевич, почетный работник высшего образования, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права НИУ – ВШЭ – главы 14, 15;

Черняева Дарья Владимировна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ – ВШЭ – главы 21, 22;

Чиканова Людмила Алексеевна, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права НИУ – ВШЭ, зав. отделом Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ – главы 13, 17.

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты¹

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ)²

АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ

БК РФ — Бюджетный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 145-ФЗ

ВК РФ — Воздушный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ; часть третья — Федеральный закон от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ; часть четвертая — Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс РФ: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.

ГПК РСФСР — Гражданский процессуальный кодекс РСФСР, утвержден Верховным Советом РСФСР 11 июня 1964 г. *Утратил силу 1 июля 2003 г.*

КВВТ РФ — Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации: Федеральный закон от 7 марта 2001 г. № 24-ФЗ

¹ Все нормативные правовые акты рассматриваются в действующей на момент опубликования учебника редакции. При самостоятельном изучении этих актов необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были в них внесены с момента вступления в действие. С официальными текстами документов можно ознакомиться на официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). Кроме того, можно обращаться к таким справочным системам, как «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.

² Совет Федерации одобрил Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации «О Верховном Суде Российской Федерации и прокуратуре Российской Федерации» (постановление Совета Федерации от 27 ноября 2013 г. № 442-СФ, законопроект № 352924-6).

КЗоТ — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 г. *Утратил силу 1 февраля 2002 г.*

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ

КТМ РФ — Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации: Федеральный закон от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

УК РФ — Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ

Закон о занятости — Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

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

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

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

Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ — Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров»

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ — Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ — Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с Федеральным законом “О специальной оценке условий труда”»

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

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

2. Органы власти

ЦИК и СНК СССР — Центральный Исполнительный Комитет и Совет Народных Комиссаров СССР

Госгортехнадзор — Федеральный горный и промышленный надзор России

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

МВД России — Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздрав России — Министерство здравоохранения Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минобороны России — Министерство обороны Российской Федерации

Минобразования России — Министерство образования Российской Федерации

Минобрнауки России — Министерство образования и науки Российской Федерации

Минсельхоз России — Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (ранее — Министерство труда и социального развития Российской Федерации)

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

Минюст России — Министерство юстиции Российской Федерации

Росстандарт — Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии

Ростехнадзор — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

ФНС России — Федеральная налоговая служба

ФПС России — Федеральная пограничная служба

3. Прочие сокращения

абз. — абзац (-ы)

АЭС — атомная электростанция

ВЦСПС — Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов

гл. — глава (-ы)

ЕТКС — единый тарифно-квалификационный справочник

ЗАО — закрытое акционерное общество

КТР — Конфедерация труда России

КТС — комиссия по трудовым спорам

МБТ — Международное бюро труда

МКТ — Международная конференция труда

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

ОАО — открытое акционерное общество

ООН — Организация Объединенных Наций

п. — пункт (-ы)

подп. — подпункт (-ы)

разд. — раздел (-ы)

ред. — редакция

РМЗП — размер минимальной заработной платы

РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

РФ — Российская Федерация

СНГ — Содружество Независимых Государств

СССР, Союз ССР — Союз Советских Социалистических Республик

ст. — статья (-и)

ч. — часть (-и)

Предисловие

Учебник, который предлагается читателю, отражает современный уровень развития трудового законодательства, судебную практику по его реализации, различные взгляды юридической общественности на дискуссионные вопросы, возникающие при регулировании трудовых отношений. Такой подход к изучению трудового права вооружит студентов не только информацией о трудовом законодательстве, но и даст им возможность принимать обоснованные решения по соблюдению трудовых прав и обязанностей как работником, так и работодателем.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать

- содержание институтов общей и особенной части трудового права России;
- современные тенденции развития трудового законодательства;
- решение того или иного вопроса, какие аргументы принимались во внимание при его регулировании;

уметь

- правильно применять трудовое законодательство, включая сложные вопросы, не имеющие четкого правового регулирования;
- определять проблемы, требующие научного исследования;
- профессионально и сознательно выполнять свои обязанности в будущем;
- предлагать законопроекты, призванные повысить эффективность трудового законодательства в деле защиты прав работников и законных интересов работодателей;

владеть навыками

- анализа практических ситуаций в области трудовых отношений и применения правовых норм для их разрешения;
- составления юридических документов в области трудовых отношений;
- ведения переговоров по регулированию различных вопросов в области трудовых и иных связанных с ними отношений, разрешению конфликтных ситуаций и споров.

Компетенция выпускника высшего учебного заведения — это компетенция специалиста XXI в., способного решать любые

задачи, диктуемые современным уровнем развития социально-экономических отношений.

Учебник состоит из трех разделов, включающих 22 главы.

Весь нормативный материал, предложенный для изучения, располагается в последовательности, предусмотренной учебными планами и утвержденными программами. Вначале рассматриваются вопросы, составляющие общую часть трудового права, далее — особенную часть трудового права.

Первый раздел «**Общая часть**» включает главы, раскрывающие предмет, метод и систему трудового права; принципы и источники трудового права; субъекты трудового права и правоотношения; права профсоюзов и объединений работодателей в сфере труда; социальное партнерство; правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Во втором разделе «**Особенная часть**» рассматриваются следующие институты: трудовой договор, защита персональных данных, подготовка и дополнительное профессиональное образование, рабочее время, время отдыха, заработная плата, гарантии и компенсации, дисциплина труда, материальная ответственность, охрана труда, трудовые споры, защита трудовых прав работников.

Авторский коллектив выделил в качестве самостоятельного раздела учебника раздел «**Международно-правовое регулирование труда**», призванный познакомить студентов с основными международными актами и договорами, содержащими трудовые стандарты, с конвенциями МОТ, определяющими содержание всех правовых институтов трудового права. Такой подход к международному трудовому праву отражает конституционное положение о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ представляют собой составную часть ее правовой системы. Реализация этого положения означает возможность прямого действия норм международного права и их применение всеми органами государственной власти. Трудовой кодекс РФ, учитывая значение норм международного права для нормотворчества в сфере труда и применения трудового законодательства, выделил вопрос о соотношении между законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и нормами международного права в отдельную статью (ст. 10 ТК).

Что касается особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, то они, учитывая значительный объем данного учебника, выделены в отдельное издание. В этом издании рассматриваются как традиционные вопросы (труд женщин, труд работников в возрасте до 18 лет и др.), так и нетипичные трудовые отношения в лице дистанционных работников.

Каждая глава учебника содержит разделы: «Судебная практика», «Материалы к размышлению», «Исторический экскурс», «Выводы» и «Контрольные вопросы». Их цель — сформировать у студентов навыки самостоятельной и творческой работы по защите трудовых прав и обязанностей как работников, так и работодателей.

Совершенно очевидно, что современное трудовое законодательство не свободно от недостатков, оно будет совершенствоваться и авторский коллектив учтет в перспективе возможные дополнения и изменения.

Будем благодарны за высказанные замечания, пожелания.

Ответственный редактор — заведующий кафедрой трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридических наук, ординарный профессор *Ю. П. Орловский*

Раздел I

ОБЩАЯ ЧАСТЬ



Глава 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- предмет отрасли трудового права;
- виды правоотношений, составляющих предмет трудового права;
- характеристики метода трудового права;
- систему трудового права, в том числе, что включается в общую и особенную часть трудового права;

уметь

- определять виды общественных отношений, регулируемых трудовым правом;
- определять и выявлять особенности и признаки метода;
- выявлять связи между элементами системы трудового права;
- определять соотношение правовых норм, относящихся к общей и особенной части трудового права;

владеть навыками

- решения вопросов о том, в каких случаях общественные отношения регулируются нормами трудового права;
 - выявлять черты метода трудового права;
 - применять нормы общей и особенной части трудового права применительно к конкретным ситуациям.
-

1.1. Предмет трудового права

Предмет отрасли права является ее важнейшим системообразующим признаком и представляет собой совокупность взаимосвязанных общественных отношений, регулируемых нормами данной отрасли права.

Предмет трудового права — это комплекс общественных отношений, связанных с применением самостоятельного (зависимого) труда.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ к ним отнесены **трудовые отношения**, а также отношения:

- 1) по организации труда и управлению трудом;
- 2) трудоустройству у данного работодателя;

3) подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;

4) социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

7) государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

8) разрешению трудовых споров;

9) обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Рассмотрим эти общественные отношения.

Трудовое отношение выступает ядром предмета отрасли, основным общественным отношением, которое регулируется нормами трудового права. В связи с этим и в теории трудового права, и в ТК РФ используется формула «трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения».

В ТК РФ употребляется понятие «трудовые отношения». Это не совсем точно. В строгом смысле слова существует одно трудовое отношение, возникающее между работником и работодателем. Это всегда подчеркивали специалисты в области трудового права¹.

Трудовое отношение существует как трудовое правоотношение, поскольку урегулировано правом. В соответствии со ст. 15 ТК РФ это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

¹ См., например: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридат, 1949; Краснопольский А. С. Трудовое правоотношение и трудовой договор // Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Издательство Академии наук СССР, 1952.

Трудовое отношение носит сложный характер, его содержание не исчерпывается одной парой корреспондирующих друг другу прав и обязанностей работника и работодателя. По поводу выполнения работником трудовой функции возникает целый комплекс связанных друг с другом прав и обязанностей работника и работодателя. Сложность указанного отношения проявляется и в том, что оно характеризуется наличием имущественного и организационного аспектов, элементами свободы и подчинения, своеобразным подходом к определению правового положения сторон.

Имущественный аспект трудового отношения проявляется главным образом в его возмездном характере: работа, которую работник выполняет, должна быть оплачена в соответствии с количеством и качеством труда (ст. 132 ТК РФ) не ниже установленного минимального размера (ст. 133 ТК РФ).

Организационный аспект характеризуется наличием в отношении между работником и работодателем элемента власти-подчинения. *Работодатель* обладает правом организовать трудовую деятельность работников по своему усмотрению, установить внутренний трудовой распорядок, а *работник* должен подчиняться требованиям работодателя и соблюдать действующий распорядок.

Правовое положение сторон трудового отношения отличается определенной двойственностью. Заключая трудовой договор, они выступают как равноправные субъекты. В дальнейшем работодателю предоставляются некоторые властные полномочия (наряду с указанными выше надо назвать право работодателя давать обязательные для исполнения указания, требовать соблюдения установленных правил выполнения работ, применять дисциплинарные санкции, в установленных законом случаях взыскивать с работника суммы в возмещение причиненного им ущерба), а на работника возлагается обязанность подчиняться установленному работодателем распорядку, его дисциплинарной власти. Однако в связи с подчиненным положением работника, его экономической зависимостью от работодателя для него устанавливается государственная защита.

На законодательном уровне закрепляются трудовые права и их гарантии. Работодатель обязан обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и соглашением сторон, а работник обладает правом требовать исполнения этой обязанности. Ему гарантирована судебная защита трудовых прав, защита в порядке осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде, самозащита и коллективная защита в рамках социального партнерства.

Наличие системы государственных гарантий трудовых прав работника существенно отличает его положение от правового статуса работодателя.

Трудовое отношение носит *волевой характер*: оно возникает в результате волеизъявления сторон. Основанием возникновения трудового отношения является **трудовой договор** (ст. 16 ТК РФ). Внедоговорное привлечение к труду запрещено (ст. 4 ТК РФ). Таким образом, возникновение трудового отношения всегда связано с достижением соглашения сторон о выполнении конкретной трудовой функции, начале и продолжительности работы, условиях труда.

В процессе трудовой деятельности договорное определение содержания трудового правоотношения (например, изменение условий трудового договора по соглашению сторон, перевод на другую работу) сочетается с возможностью его одностороннего изменения или прекращения (изменение существенных условий трудового договора в случае изменения организационных или технологических условий труда, расторжение трудового договора по инициативе одной из сторон).

Трудовое отношение характеризуется *личным выполнением работником определенной работы (трудовой функции)*. Он не может заключить договор о выполнении части своих трудовых обязанностей другим лицом или поручить их выполнение родственникам, друзьям, коллегам по работе и т.п. Нельзя вступить в трудовое отношение или выполнять свои трудовые обязанности через представителя.

Трудовое отношение носит *длящийся характер*, оно не прекращается исполнением какого-либо обязательства работником, выполнением определенного круга или объема работ. Специфика прав и обязанностей в трудовом отношении заключается в том, что работник регулярно должен выполнять обусловленную трудовым договором работу, а работодатель — выплачивать заработную плату и обеспечивать необходимые условия труда.

Длящийся характер трудового отношения проявляется и в том, что предметом трудового договора выступает выполнение трудовой функции (регулярной работы), а не достижение конкретного результата труда.

Под **трудовой функцией** понимается работа по определенной должности, специальности, профессии с указанием квалификации либо другая обусловленная соглашением сторон определенная работа, носящая регулярный характер.

Тот факт, что предметом соглашения сторон при вступлении в трудовое отношение выступает трудовая функция, подчеркивает особый характер труда: он *является самостоятельным и осуществляется, как правило, в коллективе*.

Трудовая функция с позиций экономического разделения труда представляет собой выполнение определенной операции в рамках конкретной кооперации труда.

Деятельность организации обеспечивает коллектив работников, каждый из которых выполняет обусловленную соглашением с работодателем работу. Именно коллектив в целом добивается решения поставленных производственных задач — выпускает готовую продукцию, оказывает комплекс каких-либо услуг и т.д. Работник, состоящий в трудовом отношении, выполняет лишь небольшую часть работы по достижению конечного результата деятельности организации. В процессе своей трудовой деятельности он вынужден координировать свою работу с работой других сотрудников организации. Это предопределяет его организационную несамостоятельность: он должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, соблюдать технологические требования и инструкции по охране труда, следовать указаниям работодателя.

Специфической особенностью трудового отношения является его *базовый характер*: само его существование выступает предпосылкой возникновения других общественных отношений, входящих в состав предмета трудового права.

Сторонами этого отношения выступают особые **субъекты права** — **работодатель** и **работник** (см. гл. 4 учебника).

Содержание трудового отношения составляют **права и обязанности сторон**. Среди этих прав и обязанностей надо выделить *статутные* — предусмотренные законом. Эти права и обязанности являются *исходными и неотчуждаемыми*. Они закреплены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами (о правах и обязанностях сторон трудового отношения — см. гл. 4 учебника).

На работодателя могут быть возложены *дополнительные обязанности* в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором с работником.

Обязанности работника конкретизируются обычно в должностной инструкции, инструкции по технике безопасности, правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах, трудовом договоре. Важно помнить, что обязанности работника не должны выходить за пределы выполнения трудовой функции — работы по определенной специальности, квалификации, должности.

Основанием возникновения трудового отношения является трудовой договор. Он может заключаться непосредственно или после других юридически значимых действий как составная часть сложного юридического состава. Трудовой договор заключается

в порядке, предусмотренном ст. 63–70 ТК РФ (см. гл. 11 учебника).

Основанием возникновения трудового отношения ст. 16 ТК РФ признает также фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя и признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Важно отметить, что в указанных случаях, как и в случае вынесения судебного решения о заключении трудового договора, обязательно последующее заключение трудового договора (ст. 67 ТК).

Материалы к размышлению

Как следует из буквального смысла ч. 3 ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе фактического допущения к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Другая правовая норма (ч. 2 ст. 67 ТК РФ) предусматривает, что такие действия считаются заключением трудового договора. Иными словами, *фактическое допущение к работе* рассматривается не как самостоятельное основание возникновения трудового отношения, а как способ заключения трудового договора. Таким образом, практически отрицается значение фактического допущения к работе как самостоятельного основания возникновения трудового отношения, а между нормами ТК РФ возникает противоречие.

Это противоречие с учетом приоритетного значения общей части ТК РФ должно решаться в пользу признания фактического допущения к работе *основанием возникновения трудового отношения*.

Надо отметить, что суды, рассматривая дела о признании трудового отношения возникшим, выносят решения не о заключении трудового договора (без оформления в письменной форме), а о возникновении трудового правоотношения. Так, М. была приглашена на работу в ООО «Золотоцвет» в качестве менеджера. С целью проверки ее соответствия выполняемой работе руководитель организации допустил М. к работе с клиентами, не заключив трудового договора и не издав приказа. Через неделю М. сообщили, что она не выдержала испытания и не будет принята на работу. Рассматривая данное дело, суд счел, что факт возникновения трудового правоотношения между М. и ООО «Золотоцвет» доказан¹.

Изменение и прекращение трудового отношения возможно по соглашению сторон и в результате одностороннего волеизъявления работника или работодателя. При этом действует общее правило: по соглашению сторон трудовое отношение может быть изменено или прекращено без каких-либо ограничений, а одностороннее волеизъявление как основание изменения или прекращения отношения допускается в случаях и с соблюдением порядка,

¹ *Бойченко Т. А.* Фактический допуск к работе — заключение трудового договора? // Электронный архив журналов «Справочник кадровика» и «Для кадровика: нормативные акты» за 2009 год. Кадровая практика 2009. № 4. С. 3–4.

предусмотренного трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (см. гл. 11 учебника).

Прекращение трудового правоотношения возможно и в результате иных юридических фактов, не зависящих от воли сторон (см. гл. 11 учебника).

Коллективные трудовые отношения. Статья 1 ТК РФ выделяет несколько групп общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством. К ним, в частности, надо отнести коллективные трудовые отношения, хотя они прямо не упоминаются в этой статье. Выделение коллективных трудовых отношений базируется на позиции МОТ, зарубежном опыте регулирования трудовых отношений и научных разработках в сфере трудового права¹.

К предмету трудового права ст. 1 ТК РФ относит отношения по организации труда и управлению трудом, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, разрешению трудовых споров. Большая часть этих отношений может быть отнесена к коллективным трудовым отношениям.

Отношения по организации труда и управлению трудом традиционно рассматривались как отношения, возникающие по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя, а также по поводу принятия локальных нормативных актов.

Отношения по социальному партнерству включают широкий круг взаимодействий социальных партнеров, причем охватывают и некоторые другие отношения, указанные в ст. 1 ТК РФ, в частности, отношения:

- по поводу осуществления управленческой и правоприменительной деятельности работодателя;
- принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников;
- рассмотрения коллективных трудовых споров;
- участия работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

Таким образом, ст. 1 ТК РФ, с одной стороны, называет несколько групп общественных отношений, которые могут быть отнесены к коллективным, с другой — дважды называет одни и те же отношения, используя различные формулировки. Анализ

¹ *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 100; *Нуртдинова А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998. С. 89.

названной статьи и других положений трудового законодательства позволяет предложить более стройную систему коллективных трудовых отношений (с определенной долей упрощения все они могут быть названы и отношениями по социальному партнерству).

Коллективные трудовые отношения характеризуются, прежде всего, тем, что возникают между работодателем (работодателями) и представителями работников и направлены на учет общих для определенного коллектива работников интересов или реализацию так называемых коллективных прав. Они связаны с трудовым отношением постольку, поскольку имеют целью защиту интересов работников, однако их содержание гораздо шире и многообразнее, чем трудовая деятельность, условия труда. В качестве яркого примера можно привести отношения по проведению консультаций в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК). Во-первых, в деятельности РТК участвуют представители Правительства РФ, общероссийских объединений работодателей, общероссийских объединений профсоюзов — субъекты, лишь опосредованно связанные с конкретным работодателем и работником. Во-вторых, предметом консультаций может выступать формирование налоговой политики, т.е. вопрос, имеющий косвенное отношение к труду.

Коллективные трудовые отношения можно классифицировать:

- по уровню (локальный, отраслевой, территориальный и т.п.);
- по предмету (коллективно-договорное регулирование, управление организацией, рассмотрение споров и т.п.);
- по составу субъектов (двусторонние и трехсторонние).

Существуют следующие **основные виды** коллективных трудовых отношений:

1) *по проведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора* (субъекты — работодатель и представитель работников);

2) *проведению коллективных переговоров и заключению соглашений* (субъекты — работодатели в лице объединения работодателей и профессиональные союзы (объединения профессиональных союзов));

3) *принятию локальных нормативных актов* с учетом мнения представительного органа работников (субъекты — работодатель и представитель работников);

4) *осуществлению правоприменительной деятельности* с учетом мнения представительного органа работников (субъекты — работодатель и представитель работников);

5) *получению от работодателя информации, проведению консультаций и обсуждений работы организации, внесению предложений по ее совершенствованию* (субъекты — работодатель и представитель работников);

6) *созданию и организации деятельности постоянно действующих трехсторонних комиссий* (субъектами в зависимости от уровня комиссии выступают: общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, Правительство РФ; объединения работодателей, действующие в субъекте РФ, соответствующие профсоюзы и их объединения, органы исполнительной власти субъекта РФ и т.д.);

7) *участию в управлении внебюджетными фондами* (субъекты — объединения работодателей, профсоюзы, внебюджетные фонды);

8) *созданию и деятельности координационных комитетов занятости* (субъекты — объединения работодателей, профсоюзы, органы исполнительной власти субъекта РФ, органы службы занятости);

9) *созданию и деятельности комитетов (комиссий) по охране труда* (субъекты — работодатель, представитель работников);

10) *организации досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров* (по созданию КТС), субъектами таких отношений выступают работодатель и представитель работников;

11) *рассмотрению коллективных трудовых споров* (субъектами таких отношений в зависимости от уровня спора выступают либо работодатель и представитель работников, либо работодатели в лице объединения работодателей и профессиональные союзы) (о коллективных трудовых спорах см. параграфы 5.10, 19.3).

Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

Отношения по трудоустройству традиционно относились к предмету трудового права. Существуют три взаимосвязанных отношения по поводу трудоустройства:

1) между органом службы занятости и лицом (безработным или ищущим работу), обратившимся с заявлением об оказании содействия в трудоустройстве;

2) между органом службы занятости и организацией-работодателем по оказанию содействия в подборе персонала, предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и т.п.;

3) между гражданином, направленным органом службы занятости, и работодателем.

Два первых отношения носят административно-правовой характер, последнее — в большей степени связано с трудовым отношением, поскольку возникает между будущими сторонами трудового договора и предшествует его заключению. В связи с этим ТК РФ включает в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством, только отношение между лицом, направленным органом государственной службы занятости, и работодателем, который обязан рассмотреть вопрос о заключении трудового договора и сообщить о своем решении безработному (лицу, нуждающемуся в трудоустройстве) и соответствующему органу службы занятости.

Это отношение возникает на основе направления, выданного органом службы занятости. Направление, как правило, не носит характера обязательного предписания, т.е. работодатель может отказать направленному лицу в приеме на работу. Равно и безработный (ищущий работу) может отказаться от заключения трудового договора с работодателем. Однако в том случае, когда лицо направляется для приема на работу в счет квоты, работодатель обязан принять его на работу.

Квота устанавливается органами государственной власти субъектов РФ.

Отношение по трудоустройству прекращается в связи с заключением трудового договора или в связи с отказом работодателя (лица, ищущего работу) вступить в трудовое отношение. Таким образом, его можно рассматривать как предшествующее трудовому отношению.

Отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя могут предшествовать или сопутствовать трудовому отношению. Сторонами этих отношений выступают работодатель и работник, заключивший ученический договор либо направленный на дополнительное профессиональное обучение. Такие отношения могут возникать и между работодателем и лицом, желающим получить профессию (специальность).

Существуют два вида таких отношений:

1) по поводу получения профессиональной подготовки лицом, ищущим работу;

2) по поводу дополнительного профессионального образования (в том числе получения второй профессии) работника данной организации.

Первое отношение возникает между работодателем и лицом, ищущим работу, на основании ученического договора, который заключается по поводу обучения в процессе трудовой деятельности.

Традиционно в теории трудового права **ученический договор** считался разновидностью трудового договора, поскольку ученик независимо от того, работал он ранее в организации или поступил на работу учеником, сразу же включался в трудовую деятельность, становился членом трудового коллектива, время ученичества включалось в трудовой стаж, после прохождения ученичества работнику предоставлялась работа по специальности, и трудовые отношения с организацией продолжались.

В ст. 205 ТК РФ законодатель прямо указывает, что на учеников распространяется трудовое законодательство.

Отношение по профессиональной подготовке (ученичеству) прекращается по окончании срока ученического договора.

Отношение по поводу получения дополнительного профессионального образования во многом аналогично рассмотренному выше отношению и также может возникать на основе ученического договора.

Отношение по поводу профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работника возникает на основе соглашения сторон или волеизъявления работодателя (в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом).

В соответствии со ст. 196 ТК РФ работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессионального обучения и профессионального образования работников, в некоторых случаях он обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ч. 4 ст. 196). Исходя из этих норм, можно предположить, что регулярное дополнительное профессиональное образование является не только правом работника (ст. 21 ТК РФ), но и его обязанностью (в том случае, когда это предусмотрено должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными правовыми актами, трудовым договором).

Содержанием данного отношения выступают обязанность работника добросовестно пройти курс соответствующего обучения и соответственно право работодателя требовать выполнения этой обязанности. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). Оно сопутствует трудовому отношению.

Основанием прекращения данного отношения служит завершение программы обучения.

Отношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда. Отношения по материальной ответственности работодателя и работника в сфере труда (по возмещению причиненного ущерба) выделены в качестве самостоятельной группы общественных отношений, входящих в предмет трудового права.

Материалы к размышлению

Традиционно материальная ответственность рассматривалась как элемент трудового отношения. Изменение сложившегося подхода представляется не вполне обоснованным и вызывает ряд возражений.

Если базироваться на разделении правоотношений на регулятивные и охранительные, как предлагают авторы некоторых учебников¹, то необходимо было выделить и отношения по дисциплинарной ответственности, чего не сделано. Кроме того, отношения, связанные с применением материальной (равно как и дисциплинарной) ответственности в трудовом праве, нельзя отнести к охранительным отношениям. Последние возникают по поводу нарушения установленного в обществе правопорядка между уполномоченными органами государственной власти и субъектом, допустившим правонарушение. Такие отношения складываются на основе охранительных юридических норм, при их помощи осуществляются меры юридической ответственности и защиты субъективных прав². К лицу, совершившему правонарушение, применяются меры государственного принуждения (санкции).

Некоторые авторы специально подчеркивают, что охранительными являются процессуальные отношения³. К *охранительным отношениям в трудовом праве* можно отнести, например, отношения по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде, отношения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, т.е. отношения, в которых участвует наделенный правосоставительными полномочиями государственный орган.

Отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, безусловно, обладают некоторыми чертами охранительного отношения, поскольку связаны с применением юридической ответственности. Однако субъектами этих отношений являются стороны трудового договора, а властные полномочия работодателя реализуются строго в рамках, предусмотренных законодательством (ст. 248 ТК РФ). Работодатель не обладает правосоставительными полномочиями, он может отказать от взыскания причиненного его имуществу ущерба, он не вправе применять государственные санкции. Что касается работника, то он даже элементами каких-либо властных полномочий не обладает. В случае причинения его имуществу ущерба или незаконного лишения его возможности трудиться он в большинстве случаев вынужден обращаться в судебные органы.

Надо отметить также, что отношения по материальной ответственности (возмещению причиненного ущерба) не могут существовать вне рамок трудового отношения. Ущерб имуществу работодателя или имуществу работника, а равно ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в период трудовой деятельности и в связи с выполнением (или невыполнением) трудовых обязанностей. Если ущерб возмещается добровольно или в порядке взыскания работодателем в пределах среднего заработка (ст. 248 ТК РФ), то это *элемент трудового правоотношения*. Если одна из сторон трудового договора обращается в судебные органы (в суд или к мировому судье), то возникает отношение по рассмотрению индивидуального трудового спора. Оно действительно носит *охранительный характер*.

Отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства

¹ Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник. М., 1998. С. 105; Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России : учебник. М. : ООО «Велби» ; Изд-во «Проспект», 2006. С. 18, 19.

² Алексеев С. С. Общая теория права. В 2 т. Т. 2. М. : Юрид. лит., 1982. С. 108.

³ Теория права и государства : учебник для вузов / под ред. Г. Н. Манова. М. : БЕК, 1996. С. 133.

ства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права возникают между органами, уполномоченными на осуществление контроля (надзора), в том числе профессиональными союзами, и работодателями, их должностными лицами в процессе осуществления контрольно-надзорной деятельности.

Эти отношения могут предшествовать трудовым отношениям в случае осуществления предупредительного надзора за соблюдением требований по охране труда при проектировании, строительстве (реконструкции) и конструировании машин, механизмов и другого оборудования, в ходе разработки технологических процессов (ст. 211 ТК РФ), сопутствовать им в случае проверки соблюдения законодательства и правил по охране труда по отношению к лицам, состоящим в трудовых отношениях, следовать за трудовыми (вытекать из них), если проводится проверка законности увольнения работника (ст. 373 ТК РФ).

Отношения по контролю (надзору) можно разделить по их предмету, по составу участников и виду осуществляемого контроля (надзора) (ст. 353 ТК РФ).

В процессе надзорной деятельности государственные инспекторы труда, инспекторы федеральных надзоров осуществляют властные полномочия. Государственные инспекторы труда, например, наделены правом выдавать обязательные для исполнения предписания, отстранять от работы лиц, не прошедших обучение безопасным приемам труда, составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 356, 357 ТК РФ).

Отношения по контролю (надзору) возникают на основании обращения работника с жалобой на нарушение его трудовых прав или на основании решения соответствующего органа о проведении плановой проверки.

Отношения по разрешению индивидуального трудового спора. Статьей 1 ТК РФ к предмету трудового права отнесены отношения по разрешению трудовых споров. Однако эти отношения не являются однородными и делятся на две группы:

1) *отношения по разрешению индивидуального трудового спора*, участниками которых могут выступать работник, работодатель, КТС, суд;

2) *отношения по разрешению коллективных трудовых споров*, в которых участвуют работодатель (работодатели, представители работодателей), представители работников, государственный

орган по урегулированию коллективных трудовых споров, созданные сторонами примирительные органы.

Отношения по разрешению коллективного трудового спора являются одним из видов коллективных трудовых отношений.

Отношения по разрешению индивидуального трудового спора могут предшествовать, сопутствовать или следовать за трудовыми отношениями в зависимости от того, по какому поводу возникли разногласия.

Юридическим фактом, с которым связывается возникновение отношения по рассмотрению индивидуального трудового спора, служит обращение одной из сторон трудового отношения в орган по рассмотрению трудовых споров (КТС или в суд). Завершение отношения связывается с вынесением решения (определения) соответствующего органа.

Отношения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров относятся к охранительным, они направлены на восстановление нарушенных субъективных прав. По своему характеру они могут быть разделены на процедурные (возникающие при рассмотрении спора в КТС) и процессуальные (возникающие при рассмотрении спора судом).

Отношения по обязательному социальному страхованию включены в предмет трудового права в связи с существованием тесной связи между ними и трудовым отношением и особой значимостью социального страхования работника. Регулируются указанные отношения особой отраслью права — правом социального обеспечения.

1.2. Метод и система трудового права

Метод трудового права вместе с предметом и принципами составляет *основу построения отрасли*.

Метод трудового права — это комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Приведенное определение позволяет раскрыть сущность метода данной отрасли права. Во-первых, он является комплексным, т.е. представляет собой определенное сочетание простейших приемов, первичных методов правового воздействия, публично-правовых и частноправовых компонентов. Во-вторых, метод трудового права тесно связан с предметом отрасли. Выбор способов правового воздействия на общественные отношения в конечном счете определяется их своеобразием. Природа общественных отношений, составляющих предмет трудового права, предопределяет использование определенных юридических средств их регулирования. Например,

одной из характерных черт метода трудового права является участие представителей работников в установлении правовых норм. Эта особенность основана на принципах социального партнерства и производственной демократии, характеризующих коллективные трудовые отношения. Сочетание элементов равенства и власти-подчинения в трудовом правоотношении обуславливает необходимость использования как договорных, так и государственных (императивных) способов его регулирования.

В науке трудового права сложилось *два основных подхода к описанию метода отрасли*.

Первый основывается на теоретических представлениях о методе любой отрасли права, который включает следующие элементы:

- 1) общее юридическое положение субъектов правоотношений, отнесенных к предмету трудового права;
- 2) основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений (иногда говорят о степени свободы действия субъектов права);
- 3) характер установления прав и обязанностей;
- 4) способы защиты прав и средства обеспечения обязанностей¹.

С этих позиций метод трудового права отличается рядом особенностей.

Первая черта метода проявляется в *равенстве сторон трудового отношения при заключении трудового договора и подчинении работника в процессе трудовой деятельности внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем, и его распоряжениям*.

Вторая черта метода трудового права характеризуется тем, что *единственным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор*. В установленных законом случаях изменение и прекращение трудового правоотношения также осуществляется в договорном порядке.

Третья черта метода проявляется в *многообразии способов установления прав и обязанностей сторон*. Они могут устанавливаться законами и подзаконными актами (в порядке осуществления государственного регулирования), соглашениями и коллективными договорами (т.е. в коллективно-договорном порядке), локальными нормативными актами или трудовым договором.

¹ См.: Явич Л. С. К вопросу о предмете и методе правового регулирования: вопросы общей теории советского права. М.: Госюриздат, 1961. С. 60; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978. С. 153–155; Российское трудовое право: учебник для вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин. М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1997. С. 19–22; Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. М.: РПА Минюста России, 2002. С. 19–24.

Четвертая черта метода трудового права связана со *спецификой защиты трудовых прав и обеспечения исполнения обязанностей*. Защита трудовых прав работников обеспечивается, во-первых, путем рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, во-вторых, путем установления государственного и общественного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, в-третьих, путем самозащиты.

Исполнение трудовых обязанностей работника обеспечивается *дисциплинарной и материальной ответственностью*.

Этот подход к определению метода отрасли имеет свои достоинства и недостатки. Нетрудно заметить, что в большей степени он характеризует особенности регулирования трудового отношения, оставляя в тени другие отношения, включенные в предмет трудового права.

Второй способ описания метода трудового права делает акцент на *способах установления норм трудового права*. При таком определении метода выделяются следующие признаки:

- 1) сочетание централизованного и локального регулирования;
- 2) сочетание государственного и договорного регулирования;
- 3) участие представителей работников в установлении норм трудового права;
- 4) единство и дифференциация правового регулирования;
- 5) сочетание императивного и диспозитивного регулирования.

По *уровню регулирования* выделяются централизованное и локальное.

Централизованное регулирование осуществляется для установления определенного стандарта трудовых прав и процедурных правил осуществления юридически значимых действий, а также процессуальных правил рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Централизованное регулирование осуществляется органами государственной власти и социальными партнерами при заключении генерального и отраслевых федеральных соглашений.

Локальное регулирование дополняет принятые в централизованном порядке правовые нормы и устанавливает особенности правового режима в конкретной организации. Оно получило серьезное правовое обоснование в современных условиях. Трудовой кодекс РФ содержит специальную норму, посвященную локальным нормативным актам (ст. 8), и упоминает о большом количестве локальных нормативных актов (см. параграф 4.3). В порядке локального регулирования может определяться система оплаты труда в организации (вид, форма, размеры оплаты труда, стимулирующие выплаты и т.п.), нормы труда, режим рабочего времени. Серьезное значение имеет локальное регулирование для установления внутреннего трудового распорядка организации.

По *характеру регулирования* различают государственное и договорное.

Государственное регулирование (законодательное и подзаконное) осуществляется органами государственной власти. Оно устанавливает минимальный уровень трудовых прав и гарантий, основы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, основы социального партнерства, особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, а также процедурные и процессуальные нормы.

Договорное регулирование направлено на установление дополнительных (по сравнению с законодательством) трудовых прав и гарантий, системы оплаты труда.

Обычно говорят о коллективно-договорном и индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений. Однако при заключении коллективного договора, соглашения устанавливаются нормы права, обязательные для всех работников и работодателей, попадающих в сферу действия соответствующего нормативного соглашения. Коллективно-договорное регулирование с полным основанием можно отнести к особому виду нормативного правового регулирования. При заключении трудового договора устанавливаются права и обязанности, обязательные для сторон данного договора, т.е. нормативное регулирование не осуществляется (см. параграф 4.1).

Специфическим признаком метода трудового права выступает *участие представителей работников в регулировании общественных отношений*, отнесенных к предмету отрасли.

Наиболее очевидно этот признак проявляется при принятии локальных нормативных актов, которые в случаях, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, должны утверждаться с учетом мнения представительного органа работников. Локальный нормативный акт может приниматься по согласованию с представительным органом работников, если указание об этом содержится в коллективном договоре (см. параграф 4.3). Кроме этого, *представители работников являются участниками коллективных переговоров и заключения коллективно-договорных актов*. Иными словами, они вместе с работодателями осуществляют коллективно-договорное регулирование.

Третье направление участия представителей работников в правовом регулировании трудовых отношений — это *внесение предложений, обсуждение законопроектов, выражение своего мнения, участие в проведении консультаций в рамках постоянно действующих трехсторонних комиссий* (Российской, региональных и территориальных).

Особенностью метода трудового права является и *сочетание единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений*.

Единство регулирования проявляется в установлении базовых трудовых прав и гарантий независимо от каких бы то ни было условий (отрасли народного хозяйства, климатической зоны, характера труда и т.п.). Так, все работники пользуются защитой от принудительного труда, свободой трудового договора, правом на отдых, на судебную защиту трудовых прав и т.д.

Наряду с осуществлением единого для всех работников и работодателей регулирования законодатель (и социальные партнеры) применяют дифференцированный подход к установлению условий труда. Это обусловлено объективными обстоятельствами, ведь сфера применения труда — это весьма подвижная, зависящая от множества факторов, область общественной жизни. Очевидно, что работа с вредными условиями труда должна оплачиваться выше и сопровождаться предоставлением дополнительных гарантий, поскольку она влечет за собой неблагоприятные последствия для здоровья. То же можно сказать о работе в опасных условиях, под землей, в тяжелых климатических условиях и т.п. С другой стороны, существуют виды работ, которые требуют повышенной ответственности работников, например работы, связанные с движением транспорта, функционированием атомных электростанций, осуществлением властных полномочий.

Дифференциация правового регулирования проявляется в установлении особых правил для отдельных категорий работников. Указанные специальные нормы трудового права могут повышать уровень трудовых прав и гарантий работников либо устанавливать изъятия из общих правил. К основаниям дифференциации относятся следующие:

- 1) условия труда (нормальные, вредные, опасные);
- 2) климатические условия (районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, безводные районы);
- 3) физиологические особенности работников (женщины, инвалиды, несовершеннолетние, беременные женщины);
- 4) социальное положение работников (наличие несовершеннолетних детей и иных семейных обязанностей, совмещение работы с обучением);
- 5) специфика трудовой связи (сезонный или временный характер работы, совместительство, работа у работодателя — физического лица и т.п.);
- 6) характер трудовой деятельности (руководство организацией, педагогическая или творческая деятельность и т.п.).

Существует и отраслевая дифференциация условий труда, т.е. установление тех или иных особенностей в зависимости от сферы применения труда (отрасли народного хозяйства).

В последнее десятилетие наметилась тенденция усиления дифференциации правового регулирования трудовых отношений. В ТК РФ выделен разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», который представляет собой специальную часть трудового права.

Метод трудового права характеризуется также *сочетанием императивного и диспозитивного регулирования*. С одной стороны, законодатель использует нормы, предписывающие определенное поведение одной или обеим сторонам трудового отношения либо иных отношений, входящих в состав предмета отрасли. С другой стороны, допускает активность участников соответствующих общественных отношений¹.

Рассмотренные выше приемы установления прав и обязанностей в сфере труда в большей или меньшей степени отражают и особенности правового положения субъектов трудового права, и специфику защиты трудовых прав. В этом смысле второй способ описания метода отрасли представляется более удачным.

Завершая рассмотрение вопроса о методе трудового права, необходимо подчеркнуть, что его своеобразие проявляется как в наличии «собственных», только ему присущих элементов (например, участие представителей работников в установлении условий труда, принятии нормативных правовых актов различного характера и на различных уровнях), так и в специфическом сочетании общих для всех отраслей права простейших приемов правового воздействия.

Система трудового права. Понятие системы используется в современной науке в качестве инструмента особой методологии научного познания — системного подхода, в основе которого лежит рассмотрение объекта как системы — целостного комплекса взаимосвязанных элементов, совокупности взаимосвязанных элементов, образующих целостность или единство.

Любая система (независимо от степени сложности) характеризуется признаками, которые отличают ее от несистемных объектов, являются выражением ее сложности. К таким признакам относятся:

- целостность, выражающая интенсивность и значимость связей элементов системы (наличие таких связей свидетельствует о том, что мы имеем дело не с простой совокупностью неких элементов, а с единым, хотя и сложным объектом);
- синергичность — появление у системы свойств, которыми элементы системы не обладают;
- иерархичность.

¹ См.: Алексеев С. С. Теория права. М.: БЕК, 1995. С. 224.

В праве выделяют систему права, систему законодательства, судебную систему, систему общественных отношений¹, системы отдельных отраслей права.

С учетом приведенных выше общих положений **система трудового права** представляет собой комплекс связанных между собой правовых норм, образующих единую отрасль. Можно сказать и иначе: трудовое право — это *система правовых норм*, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения на основе единых общих начал (принципов).

Для описания системы обычно применяют категорию **структуры** — картину связей элементов системы (способ взаимодействия элементов системы посредством определенных связей)². Этот подход обычно применяется и к описанию системы трудового права, которая структурно представляет собой соединение правовых норм в единое упорядоченное целое с одновременным их делением на относительно самостоятельные **институты** и **подинституты**³.

Трудовое право принято делить на **общую и особенную части**.

Материалы к размышлению

Выделение общей и особенной частей является традиционным для большинства отраслей российского права, в том числе и трудового права. Вместе с тем специфической особенностью трудового права, как отмечалось ранее, является сочетание единства и дифференциации правового регулирования, причем углубление дифференциации на основе различных критериев является ярко выраженной тенденцией развития рассматриваемой отрасли права. Эта тенденция проявляется, в частности, в расширении содержания ТК РФ — в него включен раздел «Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников». Очевидно, именно эти обстоятельства послужили для некоторых ученых поводом для выделения еще одной части трудового права — специальной, которая объединяет нормы, устанавливающие особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях экономики⁴.

Вместе с тем ТК РФ к особенностям регулирования труда относит нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). Если обратиться к содержанию этих норм,

¹ См.: Трудовое право России : учебник для вузов / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2010. С. 29.

² См.: *Блауберг И. В., Садовский В. Н., Юдин Э. Г.* Системный подход в современной науке // В кн. Проблемы методологии системных исследований. М. : Мысль, 1970. С. 7–48.

³ См.: *Молодцов М. В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. С. 59.

⁴ См.: *Лебедев В. М.* Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998. С. 41; Трудовое право России : учебник / под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М. : Норма, 2008. С. 43; *В. И. Попов.* Проблемы трудового права России. М. : Изд-во Московского университета, 2003. С. 18.

то становится очевидно, что они устанавливают отдельные особенности, касающиеся заключения или расторжения трудового договора, требований охраны труда, рабочего времени и времени отдыха и др., т.е. дополняют общие нормы соответствующих институтов трудового права. *Специальные нормы* не осуществляют «самодостаточного» правового регулирования и, как справедливо указывают исследователи, не могут в отрыве от соответствующих общих норм составлять *самостоятельные институты трудового права*¹. По предмету регулирования (элементу единого сложного трудового правоотношения) специальные нормы относятся к институтам трудового договора, охраны труда, рабочего времени и времени отдыха, материальной ответственности и т.п.

Поэтому выделение *специальной части* трудового права не имеет под собой убедительных оснований.

Общую часть трудового права иногда делят на институты², хотя существуют и другие точки зрения — о существовании лишь одного института общей части либо о включении в общую часть института социального партнерства и отдельных норм.

Большинство авторов учебников включают в общую часть нормы, определяющие предмет, цели и задачи трудового права, принципы правового регулирования трудовых отношений, источники трудового права, правовой статус работника и работодателя, компетенцию органов государственной власти в сфере правового регулирования трудовых отношений.

Материалы к размышлению

Спорным является вопрос о включении в состав *общей части* трудового права *института социального партнерства*.

Многие специалисты считают, что этот институт носит общий характер и имеет значение для всех отношений, входящих в состав предмета трудового права.

С этим трудно согласиться, поскольку нормы института социального партнерства регулируют исключительно коллективные трудовые отношения и не определяют основ, в соответствии с которыми осуществляется правовое регулирование в сфере труда. Они в отличие от норм общей части не могут применяться к другим отношениям и не оказывают общего регулятивного воздействия на весь комплекс общественных отношений, входящих в предмет трудового права. Поэтому можно только приветствовать появляющиеся в учебной юридической литературе попытки переосмысления роли и места указанного института³, который выполняет в механизме правового регулирования трудовых отношений конкретную функцию, не связанную с установлением основополагающих правил, имеющих значение для любого другого института *особенной части* трудового права.

¹ См.: *Шаповал Е. А.* Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 7–13.

² См.: *Попов В. И.* Указ. соч. С. 19; Трудовое право России : учебник для вузов / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. С. 31

³ См.: Трудовое право : учебник для бакалавров / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 2013. С. 37.

Особенная часть трудового права состоит из следующих институтов:

- трудовой договор;
- рабочее время;
- время отдыха;
- оплата и нормирование труда;
- гарантии и компенсации;
- дисциплина труда;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование;
- охрана труда;
- материальная ответственность сторон трудового договора;
- социальное партнерство;
- контроль (надзор) за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда;
- индивидуальные трудовые споры.

Иногда среди институтов особенной части трудового права называют и институт трудоустройства.

Нормы особенной части регулируют отдельные виды общественных отношений, включенные в состав предмета трудового права, или элементы единого сложного трудового правоотношения и группируются в институты, указанные выше. Они должны соответствовать положениям общей части.

Помимо системы трудового права выделяют *систему трудового законодательства* или *систему источников трудового права* (см. гл. 3 учебника).

Завершая рассмотрение вопроса о системе трудового права, важно подчеркнуть, что этот вопрос не носит исключительно схоластического характера, он имеет большое практическое значение. Система характеризуется наличием интенсивных и значимых связей между ее элементами, что свидетельствуют о ее целостности и позволяют выделить ее из окружающей среды¹. Из этого с неизбежностью следует вывод о невозможности применения отдельно взятой нормы трудового права без учета ее связей с другими положениями отрасли. Вырванная из контекста правового института или вне связи с положениями общей части трудового права правовая норма не способна служить адекватной моделью трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Судебная практика

Примером комплексного, системного подхода к пониманию и применению правовых норм, в том числе норм трудового права, могут служить решения Конституционного Суда РФ, который выявляет смысл и регуля-

¹ См.: Батоврин В. К. Толковый словарь по системной и программной инженерии. М.: ДМК Пресс, 2012. С. 180.

тивное значение норм права в их системной взаимосвязи. В частности, в Постановлении от 15 декабря 2011 г. № 28-П, признавшем ч. 4 ст. 261 ТК РФ в определенной мере противоречащей Конституции РФ, Конституционный Суд рассматривал проверяемую правовую норму именно «в системе действующего правового регулирования», оценивая ее содержание с учетом положений Конституции РФ и других норм трудового права.

Указанная норма ТК РФ была признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования она, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

Выводы

Предмет трудового права — это комплекс общественных отношений, связанных с применением самостоятельного (зависимого) труда.

В соответствии со ст. 1 ТК РФ к ним отнесены трудовые отношения, а также отношения:

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

Метод трудового права вместе с предметом и принципами составляет основу построения отрасли.

Метод трудового права — это комплекс юридических средств, используемых при регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. Он является комплексным, т.е. представляет собой определенное сочетание простейших при-

емов, первичных методов правового воздействия, публично-правовых и частноправовых компонентов.

Система трудового права представляет собой комплекс связанных между собой правовых норм, образующих единую отрасль.

В трудовом праве, как и в других отраслях права, выделяют общую и особенную части.

В **общую часть** входят нормы, определяющие предмет, цели и задачи трудового права, принципы правового регулирования трудовых отношений, источники трудового права, правовой статус работника и работодателя, компетенцию органов государственной власти в сфере правового регулирования трудовых отношений.

Особенная часть состоит из институтов трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, дисциплины труда и др.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какие общественные отношения включаются в предмет трудового права?
2. Дайте краткую характеристику трудового отношения.
3. Чем отличаются коллективные трудовые отношения от трудового отношения?
4. В каких общественных отношениях участвует работник?
5. Каковы основания возникновения трудового отношения?
6. Что представляет собой метод трудового права?
7. В чем проявляется единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений?
8. Назовите специфические признаки метода трудового права.
9. Чем различаются общая и особенная части трудового права?
10. Каковы основные институты трудового права?
11. Существует ли в трудовом праве специальная часть?

Глава 2 ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- нормы Конституции РФ, ТК РФ и международных актов, определяющие общеправовые, межотраслевые принципы и принципы трудового права;
- значение принципов для осуществления правового регулирования и построения системы трудового права;

уметь

- анализировать правовые нормы, устанавливающие отраслевые принципы и принципы институтов и подинститутов трудового права;
- определять, в каких случаях принципы трудового права применяются непосредственно, каким образом принципы трудового права используются для толкования трудово-правовых норм;

владеть навыками

- решения вопросов о возможности непосредственного применения принципов трудового права в случаях наличия пробела в праве;
 - определения соответствия тех или иных правовых норм принципам трудового права;
 - согласования российской системы трудового права с принципами правового регулирования трудовых отношений, нашедшими отражение в международных актах.
-

2.1. Понятие и значение принципов трудового права

Принцип в переводе с латинского означает первооснову какого-либо явления, исходное, отправное положение. Это руководящая идея, в соответствии с которой строится система отрасли права, формируется массив правовых норм, регулирующих те или иные общественные отношения. *Наряду с предметом и методом принципы служат системообразующими признаками самостоятельной отрасли права.*

Принципы выступают в виде своеобразной идеологической базы соответствующей отрасли права. В них находят отражение социальное назначение отрасли, цель правового воздействия на конкретную сферу общественной жизни. Иногда подчерки-

вают, что принципы права «...формулируют идеал, т.е. идеальный образ желаемой правовой действительности»¹, «...характеризуют содержание отрасли с точки зрения ценностей, которые она в себе заключает»². Это позволяет уяснить *значение принципов в системе правового регулирования* — они *отражают сущность отрасли права*.

Принципы права могут быть сформулированы в виде специфических правовых норм — норм-принципов, а могут выводиться путем анализа и обобщения из содержания правовых норм соответствующей отрасли.

Принципы трудового права — это основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли. Они нашли свое закрепление в Конституции РФ и ТК РФ. Их содержание определяется и в результате анализа трудово-правовых норм.

Принципы определяют и выражают *сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда*. Они тесно связаны с обеспечением основных прав человека в сфере труда и по сложившейся традиции формулируются применительно к этим правам.

Выступая в качестве основы построения отрасли трудового права, принципы характеризуют не только сущность, но и *содержание трудово-правовых норм, выявляют наиболее значимые их признаки*: направленность на охрану труда, создание системы гарантий и льгот для работников, обеспечение участия представителей работников в установлении условий труда.

Принципы трудового права *обеспечивают единство отрасли, ее общий «дух», взаимосвязь и взаимосогласованность правовых норм*. Можно сказать, что они *определяют внутреннее строение трудового права, взаимодействие его институтов и подинститутов*. Однако этим не исчерпывается их значение. Принципы оказывают влияние и на правоприменение, *обеспечивают идеологическое единство правотворчества, правореализации и правопорядка в целом*³. Они «помогают глубже уяснить смысл конкретных норм законодательства»⁴, служат ориентиром при их толковании в ходе правоприменения.

¹ См.: *Вопленко Н. Н.* Сущность, принципы и функции права : учебное пособие. Волгоград : Изд-во ВолГУ, 1998. С. 35.

² См.: *Лушиников А. М., Лушиникова М. В.* Курс трудового права : учебник : В 2-х т. Т. 1. 2-е изд. М. : Статут, 2009. С. 498.

³ См.: *Вопленко Н. Н.* Указ. раб. С. 35–36.

⁴ См.: *Сыроватская Л. А.* Трудовое право : учебник. 2-е изд. М. : Юрист, 1998. С. 46.

Принципы трудового права в некоторых случаях могут выступать и в качестве *специфического регулятора общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права*. Это возможно в случае пробельности трудового права, отсутствия правовых норм, на основании которых судебный орган мог бы разрешить трудовой спор. В этом случае правоприменительный орган исходит из общих начал и смысла отраслевого законодательства, т.е. из его принципов. Применяются принципы и для выявления смысла правовых норм, их значения в системе правового регулирования.

Судебная практика

Суды, рассматривая индивидуальные трудовые споры, иногда ссылаются на принципы трудового права для обоснования своего решения. Ярким примером может служить определение коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 октября 2012 г. № 53-КГ12-4, в котором сделан вывод о существовании обязанности организаций, не получающих бюджетного финансирования и расположенных в районах Крайнего Севера, полностью оплатить работнику стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Обосновывая этот вывод, коллегия Верховного Суда РФ указала: «Возлагая указанную обязанность на всех работодателей, как финансируемых из бюджета, так и не относящихся к бюджетной сфере, федеральный законодатель исходил из основных принципов правового регулирования трудовых отношений, включая равенство прав и обязанностей работодателей по обеспечению основополагающих прав работников в сфере труда, каковыми являются право на отдых и право на охрану здоровья»¹.

Гораздо чаще к принципам права, в том числе трудового, апеллирует Конституционный Суд. В частности, рассматривая вопрос о возможности принятия к рассмотрению жалоб о проверке конституционности абз. 6 ч. 2 ст. 22 и ст. 132 ТК РФ, он отметил, что указанные правовые нормы, обязывая работодателя устанавливать одинаковый размер оплаты труда работникам, выполняющим одинаковые трудовые обязанности в одних и тех же условиях, и устанавливая зависимость заработной платы работника от количества и качества затраченного труда, направлены на реализацию основных принципов правового регулирования трудовых отношений — равенства прав и возможностей работников, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, запрещения дискриминации в сфере труда (см. Определение Конституционного Суда РФ от 17 ноября 2011 г. № 1605-О-О).

Принципы трудового права служат не только основой построения отрасли, ее структурным «каркасом», но и *выражают важнейшие закономерности ее развития*, определяя тем самым направление дальнейшего движения правотворческой деятельности.

¹ В связи с указанным определением интересно отметить два обстоятельства. Во-первых, приведенный отрывок из определения фактически является цитатой из постановления Конституционного Суда РФ от 9 февраля 2012 г. № 2-П. Во-вторых, в строгом смысле слова не существует принципа равенства прав и обязанностей работодателя, во всяком случае, он не упомянут в ст. 2 ТК РФ. Конституционный Суд, ссылаясь в своем решении на такой принцип, основывался на том, что в ТК РФ закреплено равенство прав и возможностей работников, которое невозможно обеспечить без равенства прав и обязанностей работодателей.

Содержание вновь создаваемых норм и институтов права не может идти вразрез с принципами отрасли. Напротив — развитие правовой отрасли заключается в углублении соответствия конкретных регуляторов (правовых норм) отраслевым принципам. Последние находят все более полное отражение в характере и содержании правового регулирования.

Принципы трудового права, как и принципы любой другой отрасли права, *выступают в качестве надпозитивных начал*, своего рода высшего права, основанного на идеях гуманизма и социальной справедливости. Они могут служить критерием легитимности действующего законодательства, использоваться для оценки его содержания¹.

Принципы трудового права носят *объективный характер*. Они формируются не на основе субъективного усмотрения законодателя или ученых, а отражают свойственные данному массиву правовых норм качества. Как образно отметил один из авторов учебника по теории государства и права, наука «...не «придумывает», а «открывает» заложенные в праве принципы»². *Объективность принципов права* проявляется и в том, что они обусловлены экономическим и социально-политическим строем общества, особенностями функционирования политической системы. Можно сказать, что принципы права вообще и принципы трудового права в частности выступают свидетельством взаимосвязи экономических, социальных, политических, нравственных и правовых категорий, сложившихся в исторически конкретном обществе.

При построении и функционировании системы трудового права действует *иерархия принципов*, включающая в себя *общеправовые*³, *межотраслевые* и *отраслевые принципы*, а также *принципы отдельных институтов отрасли*.

Общеправовые принципы — это ключевые идеи, которые положены в основу правовой системы в целом. Базовыми принципами, отражающими социальное назначение права в обществе, выступают *свобода, равенство* и *социальная справедливость*. Эти принципы закреплены в Конституции РФ и являются наиболее значимыми для трудового права.

Основой *свободы* согласно преамбуле Всеобщей декларации прав человека (принята Генеральной ассамблеей ООН в 1948 г.)

¹ См.: Теория права и государства : учебник для вузов / под ред. Г. Н. Манова. М. : Изд-во БЕК, 1996. С. 172, 174.

² См.: Теория государства и права : курс лекций. Саратов, 1995. С.122.

³ При этом надо иметь в виду, что общеправовые принципы можно рассматривать в двух плоскостях: принципы, свойственные всем системам права, и характерные для отдельных правовых систем.

является признание достоинства, присущего всем членам человеческой семьи, их равных и неотъемлемых прав. Историческая традиция применяет термин «свобода» к исходным началам свободы личности от контроля государства¹. Они включают свободу совести, слова, передвижения, труда и творчества.

Принцип равноправия проявляется в наделении всех граждан, поступающих на работу, и всех работников равными правами, в создании условий для достижения равенства возможностей, запрещении дискриминации.

Принцип социальной справедливости требует реального соответствия между правовым положением субъекта и его общественной значимостью, между трудом и вознаграждением, деянием и воздаянием.

Наряду с указанными в трудовом праве большое значение имеет **принцип гуманизма**, отражающий идею высшей ценности человека, его жизни, здоровья, свободного развития.

Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, выражают их содержание и общие черты.

К межотраслевым принципам, имеющим значение в трудовом праве, надо отнести:

- неприкосновенность собственности;
- свободу договора;
- обеспечение восстановления нарушенных прав, их судебную защиту.

Одним из важнейших межотраслевых принципов, имеющих прямое отношение к трудовому праву, равно как и к гражданскому, и к административному (в той части, где речь идет о применении труда), выступает **свобода труда**.

Отраслевые принципы носят более конкретный характер. На их основе создаются и реализуются лишь трудовые нормы. Их общая характеристика будет дана ниже.

Выделяют также **принципы институтов трудового права**, которые выступают в качестве руководящих идей, основных начал формирования и реализации норм отдельных институтов. Например, применительно к институту трудового договора — **принцип определенности трудовой функции**, к институту оплаты труда — **принцип равной оплаты за труд равной ценности**; применительно к институту дисциплины труда — **принцип сочетания убеждения и принуждения** как основных средств обеспечения дисциплины и т.д.

¹ См.: Комментарий к Конституции РФ. М. : Юрист, 2002. С. 43.

2.2. Общая характеристика принципов трудового права

Принципы трудового права сформулированы законодательно как *общие начала отрасли* в ст. 2 ТК РФ¹. Большая их часть связана с *основными правами работников*. Эта связь не случайна. Она является отражением общей тенденции развития права на основе общегуманистических идеалов, признания и обеспечения основных прав человека.

Материалы к размышлению

Выделение в качестве принципов отрасли 19 (!) основных начал, большинство из которых к тому же дублируется либо с основными правами работника (ст. 21 ТК РФ), либо с основными обязанностями работодателя (ст. 22 ТК РФ), теоретически не вполне состоятельно. Во-первых, такое большое количество принципов объективно приводит к их девальвации: наряду с основными началами построения отрасли они начинают отражать частности, которые касаются регулирования лишь отдельных элементов трудового правоотношения. В качестве примера можно привести принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Во-вторых, как справедливо отмечают специалисты в сфере трудового права, принципы не могут сводиться к правам и обязанностям работника², это искусственно сужает их значимость. А большая часть принципов, сформулированных в ст. 2 ТК РФ, просто воспроизводит соответствующие права работника.

Исходя из понятия принципа права и выполняемых им функций, очевидно, было бы целесообразно сконцентрировать внимание на идеях, которые составляют основу, «фундамент» трудового права. Этого, к сожалению, не произошло.

Неоправданно большое количество принципов привело к тому, что основной задачей авторов учебников выступает не раскрытие их смысла, а попытка их группировки, классификации по тем или иным основаниям³. Классификация проводится по функциональному назначению принципов, их роли в определении конкретных направлений правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Так, учебники под ред. О. В. Смирнова и С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова предлагают следующую классификацию:

1) принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости;

¹ Понятия «принципы трудового права», «принципы правового регулирования трудовых отношений», «принципы регулирования труда» применяются как синонимы.

² См.: Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. М. : ООО «Велби», 2003. С. 27.

³ См.: Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова и И. О. Снигиревой. 3-е изд. М., 2009. С. 26 ; Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 3-е изд. М. С. 93 ; Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России : учебник для вузов. М. : Изд-во Норма, 2003. С. 31–34.

2) принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников;

3) принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников;

4) принципы, отражающие главные направления правовой политики в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников.

М. В. Молодцов и С. Ю. Головина предлагают более дробное деление и выделяют шесть групп принципов:

1) принципы, обеспечивающие свободу труда и равенство прав и возможностей работников;

2) принципы, устанавливающие запреты на действия, препятствующие реализации принципов первой группы;

3) принципы, обеспечивающие право на справедливые условия труда;

4) принципы, обеспечивающие демократические начала в регулировании трудовых отношений;

5) принципы, обеспечивающие защиту прав и интересов субъектов общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права;

6) взаимосвязанные права сторон.

Последняя классификация представляется в меньшей степени последовательной, группы принципов выделены в ней на основе различных критериев, что затрудняет четкое разграничение основных начал.

Независимо от проводимой группировки к **важнейшим принципам трудового права** необходимо отнести: *свободу труда; запрещение принудительного труда; равенство прав и возможностей; запрещение дискриминации в сфере труда; обеспечение справедливых условий труда; социальное партнерство при установлении условий труда; государственную защиту трудовых прав и свобод.*

Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности является межотраслевым принципом, который характеризует правовое регулирование всех общественных отношений, связанных с трудом, в том числе гражданско-правовых, административных и трудовых.

Свобода труда проявляется, прежде всего, в предоставлении человеку возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду. Каждый может трудиться в избранной им сфере деятельности или отказаться от участия в труде. Конституцией РФ не предусмотрена обязанность трудиться. Соответственно незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их

к административной и иной ответственности (ст. 1 Закона о занятости).

Гражданин может свободно выбрать вид трудовой деятельности. Это может быть предпринимательство, работа на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора), работа по трудовому договору. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. (ст. 23), провозглашая **право на труд**, связывает его, прежде всего, с правом на свободный выбор работы, обеспечением возможности выбрать вид занятий, род деятельности, профессию.

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется в договорном характере труда, свободе трудового договора. Единственным основанием возникновения трудового отношения является соглашение сторон — *трудовой договор* (ст. 16 ТК РФ). Существование недоговорных трудовых отношений не допускается. Назначение или утверждение в должности, избрание на должность, избрание по конкурсу, направление на работу могут иметь значение лишь как элементы сложного юридического состава, основным ядром которого выступает трудовой договор. Именно он влечет за собой возникновение субъективных прав и обязанностей сторон, является предпосылкой применения трудового законодательства.

В рамках трудового договора по соглашению гражданина и работодателя определяется трудовая функция работника — т.е. работа по определенной профессии, специальности, квалификации или должности.

Работник обладает свободой расторжения трудового договора. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника в любое время. Единственное требование, которое необходимо выполнить, — это письменное предупреждение работодателя за две недели (ст. 80 ТК РФ).

Свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду не означают предоставления гражданину возможности действовать по своему усмотрению, не учитывая прав и интересов других лиц. Права, предусмотренные Конституцией РФ, в том числе и **право свободно распоряжаться своими способностями к труду**, реализуются в пределах, определяемых федеральным законодательством. Объем полномочий в конкретном правоотношении устанавливается федеральным законом и не может оцениваться с позиций безграничного использования прав, в общем виде провозглашенных Конституцией РФ.

Отсюда следует, что *свобода трудового договора реализуется в определенных границах, установленных федеральным законодательством о труде*. В частности, свобода работодателя заключить трудовой договор с любым гражданином по собственному выбору

ограничена установленными законодательством обязанностями предоставить работу приглашенному в порядке перевода работнику, принять на работу несовершеннолетних или инвалидов в счет квоты и т.п.

Установлены *определенные правила и относительно формирования содержания трудового договора*. При его заключении и впоследствии стороны не могут включать положения, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением (ст. 9, 57 ТК РФ).

Судебная практика

Свобода трудового договора, являющаяся проявлением конституционного права на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, не означает, однако, что у гражданина возникает право на получение работы по избранной профессии, роду деятельности и не гарантирует гражданину право на занятие той или иной должности в конкретном населенном пункте в конкретном учреждении или организации. Такая позиция была высказана Конституционным Судом РФ в Определениях Конституционного Суда РФ от 19 февраля 1996 г. № 4-О; от 4 февраля 1997 г. № 15-О.

Возможность трудиться свободно гарантируется **запрещением принудительного труда**. Это еще один важнейший принцип трудового права. Запрещено принуждение к труду как таковому и к труду в определенной сфере.

Статья 4 ТК РФ дает определение принудительного труда и исключений, которые не могут рассматриваться как принудительный труд.

Принудительным трудом считается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе, например, в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры ответственности за участие в забастовке и т.д.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с положениями ТК РФ или иных федеральных законов он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

В то же время принудительный труд не включает в себя, например, работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда.

Положения ст. 4 ТК РФ основаны на нормах международного трудового права. Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду (ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г.), под которым понимается любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которого это лицо не предложило добровольно своих услуг (ст. 2 Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г.).

Материалы к размышлению

Конституция РФ (ч. 2 ст. 37) содержит запрет принудительного труда, в то время как международные акты (конвенции МОТ, Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, Международный пакт о гражданских и политических правах) используют термин «принудительный или обязательный труд». Это порождает у людей, далеких от юриспруденции, ложное представление о существовании серьезных различий между принудительным и обязательным трудом. На самом же деле это синонимы. Наличие в Конституции РФ прямого запрета принудительного труда (ч. 2 ст. 37) и отсутствие указания на запрет обязательного труда не обусловлено какими-либо существенными различиями между ними, а, напротив, должно рассматриваться как признание того, что обязательный труд является не чем иным, как аналогом принудительного труда (см. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 февраля 2013 г. № 4-П).

Виды принудительного труда также определены в соответствии с положениями международных актов о труде (Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.).

Следует отметить, что положения ТК РФ и других федеральных законов, содержащих нормы трудового права, делают практически невозможным привлечение работника к принудительному труду в рамках трудовых отношений, т.е. создают систему гарантий, защищающих работника от принуждения к труду. Так, работодатель не вправе в качестве дисциплинарного взыскания избрать санкцию, не предусмотренную законодательством (ст. 192 ТК РФ), что исключает применение обязательного (принудительного) труда в целях поддержания трудовой дисциплины и в качестве меры ответственности за участие в забастовке.

Международная организация труда считает необходимым избегать и косвенных средств, искусственно усиливающих экономическое давление на население, например, введение таких ограничений на владение или пользование землей, которые создали бы серьезные затруднения для трудящихся, пытающихся заработать средства к жизни путем самостоятельной обработки земли (ст. II Рекомендации МОТ № 35 «О косвенном принуждении к труду» 1930 г.).

Понятием «принудительный (или обязательный) труд» не охватываются некоторые виды работ, которые хотя и производятся не по добровольному волеизъявлению, но в силу их особого характера и общественной значимости требуют государственного вмешательства в процесс их организации. Такие работы указаны, в частности, в ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. и воспроизведены в ч. 4 ст. 4 ТК РФ.

В качестве принудительного труда нельзя рассматривать военную службу по призыву, альтернативную гражданскую службу, прохождение военных сборов в период пребывания в запасе (ст. 1, 22, 54, 56 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»).

Не является принудительным трудом работа, выполняемая в условиях чрезвычайного или военного положения¹.

Не считается принудительным трудом работа, выполняемая по приговору суда в качестве уголовного наказания. Уголовно-исполнительный кодекс РФ предусматривает два вида наказаний, связанных с выполнением каких-либо работ. Это отбывание наказания в виде обязательных (ст. 25–30 УИК РФ) и принудительных (ст. 60.1–60.4 УИК РФ) работ. Допускается также привлечение к труду осужденных к аресту (ст. 70 УИК РФ) и лишению свободы (ст. 103–106 УИК РФ).

Судебная практика

В Постановлении от 14 февраля 2013 г. № 4-П Конституционный Суд РФ затронул вопрос о том, можно ли относить к принудительному труду обязательные работы как вид административного наказания, назначаемого исключительно в судебном порядке (ч. 1 ст. 3.13 КоАП РФ) и состоящего в выполнении лицом, подвергнутым этому административному наказанию, бесплатных общественно полезных работ в местах, определяемых органами местного самоуправления по согласованию с территориальными подразделениями соответствующих федеральных органов исполнительной власти (ч. 2 ст. 32.13 КоАП РФ).

Конституционный Суд РФ сделал вывод о том, что такого рода обязательные работы не являются недопустимым способом принуждения к труду. В обоснование решения были положены положения Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.), по смыслу которых всякая работа, которую обычно должно выполнять лицо, законно подвергнутое задержанию, заключению под стражу (аресту) либо содержанию под стражей или условно освобожденное от такого заключения, не может рассматриваться как отступление от запрета принудительного или обязательного труда (п. 3 ст. 4, ст. 5). Данное исключение, как отметил Конституционный Суд, напрямую не увязано с применением принуждения только в отношении лиц, подозреваемых или обвиняемых в совершении преступления, поэтому его значение не ограничивается сферой уголовного преследования.

¹ См.: Федеральные конституционные законы от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»; от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении».

В подтверждение такого понимания положений Конвенции Конституционный Суд РФ сослался на принятый в 2007 г. МОТ Общий обзор (доклад), касающийся Конвенции МОТ № 29 «О принудительном труде» 1930 г. и Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г., который, исходя из положений Конвенции МОТ № 29, указал, что общественные работы, если они назначаются исключительно судом и выполняются для государства или его структур — администраций, регионов, публичных служб, учреждений и др. (п. 125), являются допустимым исключением из общего запрета принудительного труда.

Принцип равенства прав и возможностей работников является проявлением в трудовом праве общеправового принципа равноправия.

Сущность этого принципа — в обеспечении каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, получать равную оплату за труд равной ценности и трудиться в условиях, установленных на основе объективных характеристик самого труда и деловых качеств работника, без дифференциации по признаку пола, возраста, расы, принадлежности к политическим партиям, общественным организациям и т.п.

Применение принципа равенства исключает возможность предъявления разных требований к лицам, выполняющим одинаковые по своему содержанию трудовые функции. Установление каких-либо ограничений допустимо лишь в том случае, когда это обусловлено спецификой и особенностями выполняемой работы, а различия в правовом статусе работников должны быть основаны на принадлежности их к разным по условиям и роду деятельности категориям.

Все работники должны наделяться **равными правами** как законами и подзаконными нормативными правовыми актами, так и коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Не допускается установление в каких бы то ни было источниках трудового права (ст. 5, 7, 8, 9 ТК РФ) преимуществ или ограничений в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, характером и содержанием выполняемого труда или условиями его выполнения.

Всем работникам гарантируется **равенство возможностей**, которое обеспечивается установлением льгот и гарантий для отдельных категорий работников, особо нуждающихся в социальной защите в связи с физиологическими особенностями (женщины, несовершеннолетние), состоянием здоровья (инвалиды), социальным статусом (работники с семейными обязанностями), выполнением трудовых обязанностей во вредных или опасных условиях и т.п.

С принципом равенства тесно связан **принцип запрещения дискриминации в сфере труда**. Он направлен на реальное обеспечение равных возможностей для реализации трудовых прав.

Соблюдение конституционного *принципа равенства* (ч. 1 и 2 ст. 19 Конституции РФ), запрещение дискриминации в трудовых отношениях имеет важное значение не только само по себе, но и для обеспечения свободы труда. Конституционный Суд РФ подчеркнул, что «...свобода труда предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду»¹.

Запрещение дискриминации в сфере труда признано международным сообществом и закреплено в международных актах. Так, Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г. провозглашает *недопущение дискриминации* в области труда и занятий одним из базовых принципов правового регулирования трудовых отношений.

Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г. дает определение *дискриминации*, содержащее два признака, характеризующих это понятие. Во-первых, дискриминацией считается не основанное на деловых качествах и содержании труда различие, исключение или предпочтение. Во-вторых, это различие, исключение или предпочтение должно приводить к ликвидации или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Положения российского законодательства о дискриминации (ст. 3 ТК РФ) сформулированы с учетом положений Конвенции МОТ № 111. В соответствии с ними **дискриминация** представляет собой ограничение трудовых прав и свобод (или установление преимуществ) на основе свойств личности и общественных признаков, которые не имеют прямого отношения к трудовой деятельности работника. В их числе ТК РФ называет пол, расу, цвет кожи, национальность, возраст и др. Это не исчерпывающий перечень, а лишь указание на наиболее характерные и значимые признаки, которые не могут служить критерием для установления ограничений или предпочтений.

Законодатель специально подчеркивает, что любые обстоятельства, не связанные непосредственно с характером деятельности и деловыми качествами работника (его специальностью, квалификацией, профессиональными навыками, опытом работы, обладанием особыми знаниями, состоянием здоровья, психологическими качествами, необходимыми для выполнения поручаемой работы,

¹ См.: Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П.

и т.п.), не могут быть положены в основание каких бы то ни было различий между работниками.

Дискриминация запрещается при осуществлении любой правоприменительной и управленческой деятельности в сфере труда.

Недопустим дискриминационный подход при решении вопроса о продвижении по работе (ст. 2 ТК РФ). Работники должны повышаться в должности (продвигаться по службе, получать более высокие разряды, категории и т.п.) на основании объективных характеристик, таких как производительность труда, квалификация и стаж работы. С учетом особенностей содержания и организации труда в отдельных отраслях (сферах деятельности) эти критерии могут быть конкретизированы в федеральных законах, иных нормативных правовых актах. При продвижении по работе необходимо также учитывать отношение работника к своим трудовым обязанностям, соблюдение трудовой дисциплины.

Эти же критерии должны быть положены в основу при направлении работника для получения профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования.

При заключении **трудового договора** не разрешается устанавливать какие бы то ни было прямые или косвенные ограничения прав или прямые или косвенные преимущества в зависимости от пола, возраста, расы, цвета кожи и других обстоятельств, не связанных с *деловыми качествами* лица, поступающего на работу (ст. 64 ТК РФ).

Запрещается дискриминация и *при установлении условий труда* в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, трудовом договоре.

Это общее правило конкретизируется по отношению к установлению **оплаты труда**: размеры заработной платы и другие условия оплаты труда определяются в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества затраченного труда, т.е. объективных характеристик трудовой деятельности. Повышать или понижать размер заработной платы (изменять другие условия оплаты труда) на основе пола, возраста, национальности и других дискриминационных признаков недопустимо (ст. 132 ТК РФ).

Обстоятельства, не связанные непосредственно с деловыми качествами работника, содержанием его труда, исполнением им своих трудовых обязанностей, не могут служить основанием для привлечения к дисциплинарной или материальной ответственности, перевода на другую работу, привлечения к сверхурочным работам, ограничения в предоставлении предусмотренных законом льгот и преимуществ, расторжения трудового договора.

Не считается дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, в том числе ограничений прав работ-

ников, которое не приводит к ликвидации или нарушению равенства возможностей и обусловлено специфическими требованиями, свойственными данному виду труда. Такие различия должны быть установлены федеральным законом.

Установление льгот или преимуществ для лиц, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, также не признается дискриминацией. Напротив, предоставление преимуществ несовершеннолетним, инвалидам, женщинам, лицам с семейными обязанностями направлено на обеспечение равных с другими работниками возможностей в использовании ими трудовых прав и свобод.

Законодатель допускает установление различий и ограничений прав в целях защиты важных государственных интересов, например, национальной безопасности (ч. 3 ст. 3 ТК). Такие различия и ограничения устанавливаются законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации.

Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, также признается **принципом правового регулирования** трудовых отношений.

Этот принцип предполагает развитие трудового законодательства в направлении углубления социальной защиты человека труда, усиления гарантий охраны здоровья и благополучия работника в процессе осуществления трудовой деятельности.

Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда отражает цель трудового законодательства — создание благоприятных условий труда (ст. 1 ТК РФ) и является выражением социального характера российского государства (ст. 7 Конституции РФ).

В соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. право каждого на справедливые и благоприятные условия труда включает:

- вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия и удовлетворительное существование для них самих и их семей;
- условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Конституция РФ воспроизводит предусмотренные Международным пактом составляющие элементы права на справедливые и благоприятные условия труда с некоторыми уточнениями. Так, каждому гарантируется вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 37). Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37).

Конституционные положения нашли свое развитие в ТК РФ (ст. 91–99, 110–113, 114–119, 219–220 ТК РФ).

Принцип социального партнерства охватывает весь механизм правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними, отношений. Сотрудничество, взаимодействие работников и работодателей в лице их представительных организаций осуществляется при разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов и принятии соответствующих актов (ст. 35 ТК РФ), при установлении условий труда в процессе коллективно-договорного (ст. 36, 37, 39, 40–42, 45–47 ТК РФ) и локального (ст. 8, 371, 372 ТК РФ) регулирования, в ходе согласования основных направлений социально-экономической политики государства (ст. 23, 26, 27, 35, 35.1 ТК РФ), при принятии управленческих решений в организации (ст. 52, 53 ТК РФ), в ходе осуществления правоприменительной деятельности (ст. 82, 373 ТК РФ), при формировании органов по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 402–404 ТК РФ).

Социальное партнерство охватывает все аспекты трудовых и иных, входящих в предмет отрасли, общественных отношений.

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке проявляется, во-первых, в закреплении права на **индивидуальные трудовые споры**. По существу это право работников на защиту своих прав в установленном федеральным законодательством порядке. Надо подчеркнуть, что в установленных законом случаях работники могут прибегнуть к судебной защите своих трудовых прав. В суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры и жалобы на действия государственных органов, общественных организаций и должностных лиц, нарушающих права и свободы человека в сфере труда.

Во-вторых, **защита трудовых прав** работника осуществляется (и это находит свое отражение в действующем законодательстве) путем организации **государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде и за охраной труда**.

В-третьих, государственная защита жизни и здоровья работника, его трудовых прав находит отражение в закреплении права работника на **самозащиту** в случае поручения работы, не предусмотренной трудовым договором, работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, а также в случае задержки выплаты заработной платы. В этих ситуациях работник может отказаться от выполнения работы (ст. 379, 142 ТК РФ).

В-четвертых, государство гарантирует возмещение вреда, причиненного здоровью работника в связи с исполнением трудовых обязанностей, и материального ущерба, причиненного работнику (ст. 234–236 ТК РФ).

Современное трудовое право гарантирует защиту не только прав и свобод работника, но и его **законных интересов** (отраженных в объективном праве либо вытекающих из его общего смысла простых юридических дозволений, выражающихся в стремлении субъекта пользоваться конкретным социальным благом¹). Защита законных интересов осуществляется в ходе коллективного трудового спора, возникающего по поводу заключения или изменения коллективного договора, соглашения, установления или изменения условий труда, отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

Завершив краткий обзор основных принципов трудового права, необходимо определить их **соотношение с положениями международных актов**, посвященных установлению основ правового регулирования труда.

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.) устанавливает принципы, касающиеся основополагающих прав, которые закреплены в конвенциях МОТ, а именно:

- а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- в) действительное запрещение детского труда;
- г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Эти принципы либо названы в ТК РФ в качестве принципов правового регулирования трудовых отношений (запрещение принудительного труда, дискриминации), либо находят отражение в действующем законодательстве на уровне конкретных норм. Так, Конституция РФ провозглашает право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы (ст. 30),

¹ См.: Малько А. В. Субъективное право и законный интерес // Правоведение. 2000. № 3. С. 35.

а Закон о профсоюзах закрепляет гарантии реализации этого права. Трудовой кодекс РФ предусматривает ряд принципов и прав, связанных с правом на свободу объединения (принцип социального партнерства, право на коллективные переговоры, участие работников в управлении организацией, на коллективные трудовые споры, на забастовку и др.).

Принцип запрещения детского труда проявляется в комплексе правовых норм, устанавливающих возраст приема на работу (ст. 63 ТК РФ) и специальные гарантии для несовершеннолетних работников (ст. 265–272 ТК РФ).

Выводы

Принципы трудового права — это основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли. Они нашли свое закрепление в Конституции РФ и ТК РФ. Их содержание определяется и в результате анализа трудового права.

Принципы определяют и выражают сущность трудового права как особой отрасли права, основной целью которой является социальная защита человека труда.

Принципы трудового права обеспечивают единство отрасли, ее общий «дух», взаимосвязь и взаимосогласованность правовых норм. Можно сказать, что они определяют внутреннее строение трудового права, взаимодействие его институтов и подинститутов.

Общеправовые принципы — это ключевые идеи, которые положены в основу правовой системы в целом. Базовыми принципами, отражающими социальное назначение права в обществе, выступают *свобода, равенство и социальная справедливость*. Эти принципы закреплены в Конституции РФ и являются наиболее значимыми для трудового права.

К **межотраслевым принципам**, имеющим значение в трудовом праве, надо отнести:

- неприкосновенность собственности;
- свободу договора;
- обеспечение восстановления нарушенных прав, их судебной защиты.

Одним из важнейших межотраслевых принципов, имеющих прямое отношение к трудовому праву, равно как и к гражданскому, и к административному (в той части, где речь идет о применении труда), выступает *свобода труда*.

К **важнейшим принципам трудового права** необходимо отнести: *свободу труда; запрещение принудительного труда; равенство*

прав и возможностей; запрещение дискриминации в сфере труда; обеспечение справедливых условий труда; социальное партнерство при установлении условий труда; государственную защиту трудовых прав и свобод.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите общеправовые принципы, имеющие важное значение для трудового права
2. Что такое принцип права?
3. Какие принципы правового регулирования трудовых отношений приведены в ст. 2 ТК РФ?
4. Как можно классифицировать указанные принципы?
5. Каковы важнейшие принципы трудового права?
6. Что характеризуют принципы институтов трудового права?
7. Дайте характеристику свободе труда.
8. Какой труд признается принудительным?
9. Что означает запрещение дискриминации в сфере труда?
10. В чем проявляется равенство прав и возможностей работников?
11. Раскройте содержание принципа социального партнерства.

Глава 3

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен **знать**

- специфику источников трудового права;
- систему источников трудового права;
- наиболее значимые источники права и их соотношение между собой;
- как разрешаются коллизии между различными источниками трудового права;
- особенности разработки, принятия и применения источников трудового права;
- содержание понятий коллективные договоры и соглашения;
- локальные нормативные акты;

уметь

- анализировать различные источники трудового права, определять их соотношение;
- **владеть навыками**
- определения соотношения различных источников трудового права;
- разрешения коллизий между различными источниками трудового права.

3.1. Понятие и виды источников трудового права

Теоретические представления об источниках права в формальном (юридическом) смысле базируются на идее формы права. Под **источником права** в юридическом смысле обычно понимают внешнюю форму права¹, форму установления и выражения правовых норм², объективированный в документальном виде акт правотворчества³. *Применительно к конкретной отрасли* уместно говорить

¹ См.: Чиркин В. Е. Закон как источник права в развивающихся странах // Государство и право в развивающихся странах. Источники права. М., 1985. С. 5.

² См.: Кечекьян С. Ф. О понятии источника права // Ученые записки МГУ. Вып. 116. Кн. 2. М., 1946. С. 4; Мицкевич А. В. Акты высших органов Советского государства. М., 1967. С. 15; Керимов Д. А. Философские проблемы права. М., 1972. С. 218; Зивс С. Л. Источники права. М., 1982. С. 22, 23.

³ См.: Алексеев С. С. Общая теория права. Т. 2. М., 1982. С. 314.

об источниках права именно в юридическом смысле, т.е. форме выражения объективизации государственной воли, которой придается нормативный характер, хотя в теории права выделяют источники права в материальном смысле и в идеальном смысле.

Обычно выделяют четыре группы таких источников: **нормативный правовой акт, нормативный договор, судебный прецедент, обычай**. Некоторые ученые добавляют к числу источников принципы права¹, юридическую доктрину, религиозный памятник, естественное право².

В теории трудового права долгое время к источникам относили лишь нормативные правовые акты.

В настоящее время практически сформировался широкий подход к определению источников трудового права. Нет сомнений относительно существования в системе источников трудового права нормативных договоров, причем отдельные ученые относят к их числу и трудовой договор³. Авторы некоторых учебников и учебных пособий, изданных после принятия ТК РФ, к источникам трудового права относят судебный прецедент⁴. С определенной долей осторожности признается и роль обычая (обыкновенная правоприменительная практика)⁵.

В связи с этим первый вопрос, на который необходимо ответить: что можно (и нужно) отнести к источникам трудового права?

Начнем с нормативных правовых актов, включение которых в систему источников трудового права является очевидным и сомнений не вызывает.

Нормативные правовые акты. Понятие **нормативного правового акта** охватывает все акты, принятые органами государственной власти или санкционированные государством и содержащие нормы трудового права. В иерархии источников трудового права нормативный правовой акт занимает ключевые позиции, это самый важный регулятор общественных отношений в сфере труда, во-первых, в силу качественного разнообразия и количественного превосходства над другими источниками, во-вторых, по причине того, что нормативные акты регулируют (в той или иной мере) все

¹ См.: Теория права и государства : учебник для вузов / под ред. Г. Н. Манова. М. : БЕК, 1998. С. 171–177.

² См.: Нерсисян В. С. Общая теория права и государства : учебник для юрид. вузов и факультетов. М. : ИНФРА-М-НОРМА, 2000. С. 400–404.

³ См., например: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1 : Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во СПбУ, 1996. С. 556–558.

⁴ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М. : Юристъ, 2002. С. 183, 192–195; Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России : учебник для вузов. М. : НОРМА, 2003. С. 36–38.

⁵ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. С. 183, 195, 196.

общественные отношения, входящие в состав предмета трудового права.

Нормативные правовые акты весьма разнообразны, их можно классифицировать по различным основаниям. Наиболее общее деление — это деление на акты, принимаемые органами государственной власти, и акты, принимаемые иными субъектами с санкции государства.

Акты, принимаемые государством, в свою очередь, делятся на **законы и подзаконные акты**.

Среди законов надо выделить Основной закон РФ — Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, базовый акт отрасли — ТК РФ, иные федеральные законы, содержащие нормы трудового права и законы субъектов РФ (включая конституции и уставы) (подробнее см. параграф 3.2).

В строгом смысле слова только к законам применимо понятие «**трудовое законодательство**».

Материалы к размышлению

Практически во всех источниках по трудовому праву Конституция РФ указывается в качестве источника трудового права. Этот подход находит отражение и в курсах трудового права¹.

В юридической литературе Конституция РФ зачастую рассматривается как источник права определенной отраслевой принадлежности².

Вместе с тем в теории права принято относить Конституцию РФ к универсальным источникам права, являющимся своеобразным центром правовой системы, ее основой и отличающимся более глубоким содержанием по сравнению с обыкновенным законом³.

Конституция РФ обладает высшей юридической силой и представляет собой юридическую базу для всего текущего законодательства, которое развивает и детализирует основополагающие конституционные установления⁴. Кроме того, Конституция РФ определяет сам процесс правотворчества — устанавливает, какие основные акты принимают различные органы, их наименования, юридическую силу, порядок и процедуру принятия законов⁵, т.е. существенно отличается от обычных законов.

¹ См.: Курс российского трудового права в 3-х т. / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. Т. 1. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. С. 540; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : В 2-х т. Т. 1. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. С. 573.

² См., например: *Жилин Г. А.* Конституция РФ как источник гражданского и арбитражного процессуального права // Журнал конституционного правосудия. 2008. № 3; *Бутко Л. В., Улетова Г. Д.* К вопросу о роли Конституции РФ как источника исполнительного права // Современное право. 2012. № 8.

³ См.: Законодательный процесс: понятие, институты, стадии : науч. — практ. пособие / отв. ред. Р. Ф. Васильев. М., 2000. С. 36; *Лассаль Ф.* Соч.: В 3 т. СПб., 1905. Т. 2. С. 7—8.

⁴ См.: Теория государства и права : учебник для юридических вузов / под ред. А. С. Пиголкина. М. : Городец, 2003. С. 287.

⁵ См.: *Козлова Е. И., Кутафин О. Е.* Конституционное право России : учебник. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Юристъ, 2004. С. 98.

Развивая идею о дифференциации источника права как такового и источника конкретной отрасли российского права, некоторые ученые подчеркивают, что Конституция РФ содержит наиболее общие правовые нормы и не рассчитана на регулирование общественных отношений, относящихся к предмету конкретной отрасли права. Функции Конституции РФ как непосредственного регулятора трудовых отношений так или иначе носят субсидиарный характер¹.

Статья 5 ТК РФ, определяющая систему нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, устанавливает, что регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Конституцией РФ и федеральными конституционными законами. Однако в числе регуляторов Конституцию РФ не называет.

Так является ли Конституция РФ источником трудового права?

Характеристика Конституции РФ как базового источника любой отрасли права основывается на том, что в ней заложены принципы построения правовой системы и основные права человека, имеющие значение для развития любой отрасли права. Основные права в сфере труда, включая такие, как право на свободу распоряжаться своими способностями к труду, право на объединение в профсоюзы и другие, закреплены Конституцией РФ.

Подзаконные нормативные акты различаются по своей юридической силе и месту в системе источников. Высшей юридической силой обладают указы Президента РФ², за ними следуют постановления Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти, подзаконные акты субъектов РФ (указы, постановления, положения и т.п.) (об актах субъектов РФ см. параграф 3.3), акты органов местного самоуправления (подробнее см. 3.3).

Нормативные правовые акты, принимаемые работодателем в установленном законом порядке, именуются **локальными нормативными актами**. Трудовой кодекс РФ впервые прямо закрепляет право работодателя принимать такие акты и определяет их место в системе источников трудового права (подробнее см. параграф 3.3):

Нормативный договор. К нормативным договорам относятся международные (многосторонние и двусторонние) договоры, заключенные Российской Федерацией, и акты социального партнерства (нормативные соглашения или коллективно-договорные акты) — **коллективные договоры и соглашения** (подробнее см. параграф 3.4).

Нормативные договоры (нормативные соглашения) характеризуются тем, что они заключаются в договорном порядке, т.е. путем

¹ См.: *Толстых В. Л.* Прямое действие Конституции // Конституционное и муниципальное право. 2002. № 4.

² Указы Президента РФ, равно как и акты Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти и т.д., могут носить нормативный характер, т.е. содержать нормы права или быть правоприменительными либо распорядительными актами.

проведения переговоров, их условия определяются соглашением сторон, их юридическая сила также обусловлена взаимным волеизъявлением сторон, однако в отличие от обычных договоров их содержание составляют не обязательства (или не только обязательства) сторон, а правовые нормы.

Исторический экскурс

В соответствии с Декретом Совета народных комиссаров РСФСР от 2 июля 1918 г. «О порядке утверждения коллективных договоров (тарифов), устанавливающих ставки заработной платы и условия труда»¹ коллективным договором является договор, устанавливающий оплату труда, а также определяющий условия труда и службы и заключаемый профессиональными союзами рабочих и служащих, с одной стороны, и предпринимательскими союзами, обществами, правительственными и общественными предприятиями и учреждениями, с другой (ст. 1). Похожее определение было дано и в Кодексе законов о труде 1922 г. Таким образом, коллективный договор признавался нормативным договором — соглашением, содержащим нормы права.

Впоследствии подход к определению правовой природы коллективного договора изменился, и к началу 1950-х гг. утвердилось представление о коллективном договоре как о специфическом соглашении, основное содержание которого составляют морально-политические обязанности, сформулированные «...в точном соответствии с утвержденным государственным планом»².

Регулятивное значение коллективного договора стало проявляться в 1970—1980 гг. В этот период коллективный договор относили к локальным нормативным актам³.

С принятием Закона о коллективных договорах и соглашениях коллективный договор наряду с соглашениями можно рассматривать как нормативный договор.

Нормативные договоры как международные, так и заключенные социальными партнерами приобретают все большее значение. Высказываются даже предположения о том, что соглашения и коллективные договоры призваны нести основную нагрузку по регулированию трудовых отношений⁴.

Материалы к размышлению

В последнее десятилетие отдельные представители науки трудового права стали относить к источникам права и *трудовой договор*⁵: Эта позиция основа-

на на широком представлении о праве, включении в понятие права не только позитивного права в виде системы правовых норм, но и субъективного права.

Безусловно, трудовой договор можно признать источником субъективного права, т.е. актом, устанавливающим субъективные права и обязанности работника и работодателя. Однако норм права он все-таки не содержит.

Если исходить из широкой трактовки права, то правильнее говорить не об источниках, а о формах существования права, и рассматривать все формы, включая, например, правоотношение и правосознание. Этого в указанных работах не делается, чем, на наш взгляд, совершается методологическая ошибка: источник права «в широком смысле» указывается в одном ряду с источниками позитивного права.

Обычай и судебный прецедент. Указанные источники включаются в ту или иную национальную систему права в зависимости от признания (санкционирования) их государством. Ни конституционное, ни трудовое законодательство РФ не указывает на возможность отнесения обычая и судебного прецедента к источникам права, поэтому в строгом смысле слова в российской правовой системе они таковыми не являются. Однако научная дискуссия о роли судебного прецедента и судебной практики в российской правовой системе ведется довольно активно¹.

Материалы к размышлению

Сторонники признания *судебного прецедента* источником права подчеркивают позитивное значение, которое такое признание может оказать на развитие механизма правового регулирования общественных отношений. В частности отмечается способность прецедента устранять пробелы, неизбежно возникающие в силу невозможности охватить в законодательстве все многообразие конкретных ситуаций; обеспечивать необходимую гибкость правового регулирования; более полно, нежели нормы позитивного права, отражать требования справедливости применительно к конкретному случаю².

Этим обосновывается необходимость официального признания судебного прецедента как самостоятельной формы права.

Наряду с этим высказывается мнение о том, что роль судебного прецедента в его классическом понимании даже в странах обычного права серьезно меняется. На первое место выходит так называемый прецедент толкования, т.е. интерпретация статутного права. Как отмечают некоторые исследователи,

¹ См., например: Судебная практика как источник права. М., 1997; *Лившиц Р. З.* Судебная практика как источник права // Журнал российского права. 1997. № 6; *Марченко М. Н.* Является ли судебная практика источником российского права? // Журнал российского права. 2000. № 2; *Неиштаева Т. Н.* К вопросу об источниках права — судебном прецеденте и доктрине // Вестник ВАС РФ. 2000. № 5; *Кузнецов С. А.* Практика Европейского Суда по правам человека как источник права // Актуальные проблемы правоведения, 2012, № 4; *Малько А. В., Куцова С. Ф.* Судебная практика как форма судейского права // Актуальные проблемы правоведения. 2012. № 4; *Гуцица Н. А., Глухоедов М. С.* Судебный прецедент в российской правовой системе: История, теория, практика // Современное право. 2013. № 2.

² См.: *Гуцица Н. А., Глухоедов М. С.* Судебный прецедент в российской правовой системе: История, теория, практика // Современное право. 2013. № 2. С. 80—81.

¹ Собрание Указаний РСФСР. 1918. № 48. Ст. 568.

² См.: *Пашерстник А. Е.* Коллективный договор. М., 1951. С. 71.

³ См.: *Кондратьев Р. И.* Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов : Вища школа, 1973. С. 11; *Кондратьев Р. И.* Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Львов : Вища школа, 1977. С. 63—65; 116; *Антонова Л. И.* Локальное правовое регулирование. Л. : Изд-во ЛГУ, 1985. С. 104—116; *Смолярчук В. И.* Источники советского трудового права. М. : Юрид. лит. С. 112.

⁴ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина. С. 189.

⁵ См.: Курс российского трудового права. Т. 1 : Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 556; Трудовое право : учебник / под ред. С. П. Маврина. С. 190, 191.

в России речь идет не о развитии судебного прецедента как источника права, а об усилении позиции судов в толковании закона¹.

Такая позиция не вступает в непримиримое противоречие с представлениями о судебном прецеденте как форме судебного правотворчества, поскольку современные ученые исходят из того, что правотворчество судебных органов в значительной мере связано с толкованием права и восполнением пробелов в праве², судебные правовоположения вырабатываются судьями только на основе норм закона и правовых принципов³.

Главная проблема заключается в определении степени обязательности прецедента толкования для последующего применения соответствующей нормы нижестоящими судами.

Пока, как уже отмечалось, такая обязательность не вытекает из требований закона. Однако надо признать, что на практике суды ориентируются на решения высших судов по типичным делам.

Особое значение имеют решения Конституционного Суда РФ, руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда РФ и практика Европейского Суда по правам человека (ЕСПЧ).

В настоящее время большинство исследователей склоняются к признанию итоговых решений Конституционного Суда РФ источниками права, в том числе источниками отраслевого права, если дело связано с оспариванием норм отраслевого законодательства. Этот вывод основан на характеристике специфической деятельности Конституционного Суда, который дает общеобязательное толкование Конституции РФ, прекращает действие правовых норм, признанных им не соответствующими Конституции, выявляет конституционно-правовой смысл правовых норм, которые впредь могут пониматься и применяться только с учетом конституционного истолкования⁴.

Выделяют следующие признаки нормативности решений Конституционного Суда РФ: общеобязательность, непосредственное

¹ См.: *Богдановская И. Ю.* Судебный прецедент — источник права? // Государство и право. 2002. № 12. С. 8—10.

² См.: *Марченко М. Н.* Источники права : учебное пособие. М. : Проспект, 2005. С. 395.

³ См.: *Еришов Е.* Восполнение судом пробелов в трудовом законодательстве // Российская юстиция. 1993. № 24. С. 19.

⁴ См, например: *Марченко М. Н.* Источники права : учебное пособие. М. : Проспект, 2005. С. 403—416 ; *Витрук Н. В.* Правовые позиции Конституционного Суда РФ: понятие, природа, юридическая сила и значение // Конституционное правосудие в меняющихся правовых системах. М., 1999. С. 89—92 ; *Голубицкая С. Г.* Решения Конституционного Суда РФ в правовой системе России : автореферат дис... канд. юрид. наук. М., 2002 ; *Страшун Б.* Решения Конституционного Суда РФ как источник права // Конституционное правосудие. 2001. № 4 ; *Кокотов А. Н.* Решения Конституционного Суда РФ как источники права // Конституционные основы экономических и социальных отношений. Ч. 2. СПб. : Изд-во Университета экономики и финансов, 2006. С. 59—63 ; *Маверин С. П.* Правовые позиции Конституционного Суда РФ: природа и место в национальной правовой системе // Журнал конституционного правосудия. 2010. № 6.

действие, недопустимость преодоления правовой позиции Конституционного Суда законодателем, пересмотр в установленных случаях решений судов и иных органов, основанных на актах, признанных противоречащими Конституции РФ¹.

Некоторые исследователи подчеркивают нормативно-доктринальное воздействие решений Конституционного Суда на развитие отраслевого законодательства. Это проявляется в насыщении соответствующей отрасли конституционными принципами и ценностями, которые отражают не только формально-юридические, но и политические, нравственно-этические императивы общества и государства².

Ярким примером влияния решений Конституционного Суда РФ на определение концептуальных положений одного из важнейших институтов трудового права является формирование законодательства, определяющего правовой режим забастовок, на основе выводов, содержащихся в Постановлении Конституционного Суда РФ от 17 мая 1995 г. № 5-П. Из содержания Постановления вытекают три весьма значимых для правового режима забастовок выводы: 1) ограничивать право на забастовку большего числа работников, нежели это обусловлено конституционно значимыми целями, недопустимо; 2) нельзя использовать для ограничения реализации права на забастовку лишь один критерий осуществления трудовой деятельности в определенной отрасли (сфере деятельности) без учета характера работы и выполняемых трудовых обязанностей; 3) основной задачей законодателя является создание гарантий реализации права на забастовку для возможно более значительного числа работников³.

С учетом этих выводов был разработан Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (в настоящее время утративший силу), а затем и соответствующая глава ТК РФ.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ представляют собой обобщение судебной практики, отражающее толкование законодательных положений и способствующее правильному и единообразному применению закона. Надо отметить, что постановления Пленума Верховного Суда РФ учитываются не только судами, но и другими субъектами правоприменительной деятельности.

¹ См.: *Бондарь Н. С.* Нормативно-доктринальная природа решений Конституционного Суда РФ как источников права // Журнал российского права. 2007. № 4. С. 77.

² Там же. С. 78.

³ См. подробнее: *Нуртдинова А. Ф.* Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 10.

Существует точка зрения о создании таким образом норм судебного права, которые восполняют пробелы в праве и конкретизируют закон¹. Ярким примером значимости постановлений Пленума Верховного Суда являются постановления от 20 ноября 2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ», от 17 марта 2004 г. № 2 и от 16 ноября 2006 г. № 52.

В последние годы поднимается вопрос и об отнесении к источникам права **решений Европейского Суда по правам человека**, поскольку по вопросам толкования и применения Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. и протоколов к ней они носят обязательный характер².

Толкование Конвенции, довольно лаконичной по своему содержанию, по существу обеспечивает возможность ее применения к широкому кругу разнообразных жизненных ситуаций и является интерпретацией общепризнанных правовых принципов. Для трудового права, однако, это не имеет серьезного значения, поскольку основные трудовые права закреплены не Конвенцией, а Европейской социальной хартией (пересмотренной) 1996 г.

Судебная практика

Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суды обращаются к правовым позициям, выработанным Конституционным Судом РФ. Например, в кассационном определении судьи Московского городского суда от 3 апреля 2013 г. № 4г/2–2498/13 приводятся правовые позиции Конституционного Суда РФ, сформулированные по поводу правовой природы гарантий, предоставляемых членам избирательных комиссий в трудовых отношениях, и увольнения государственных гражданских служащих в связи с проведением организационно-штатных мероприятий, и на основе указанных правовых позиций делается вывод о незаконности увольнения К. и отсутствии оснований для отмены апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда.

Обычным для судебной практики стало и обращение к постановлениям Пленума Верховного Суда РФ по вопросам применения трудового законодательства. Так, в кассационном определении от 30 мая 2011 г. по делу № 33–5191 судебная коллегия по гражданским делам Пермского краевого суда, подтверждая решение суда первой инстанции о признании отношений, возникших между К. и колледжем, трудовыми, сослался на п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. В соответствии с указанным положением трудовой договор считается заключенным, если он не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе

¹ См.: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во СПбУ, 1996. С. 562 ; Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Норма Инфра-М, 2012. С. 207.

² См.: Кузнецов С. А. Практика Европейского суда по правам человека как источник права // Актуальные проблемы правопедания. 2012. № 4.

с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. При этом представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения, и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

3.2. Система источников трудового права

Источники трудового права образуют **систему**, единство которой обусловлено наличием единого предмета и метода отрасли, принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Система источников трудового права по сравнению с другими отраслями права обладает серьезной спецификой.

Прежде всего, надо подчеркнуть, что трудовое законодательство отнесено к **совместному ведению** Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72 Конституции РФ), и соответственно массив нормативных правовых актов делится на акты федерального и регионального уровня.

Особенность системы источников трудового права заключается в наличии наряду с *нормативными правовыми актами*, принятыми органами государственной власти, актов органов местного самоуправления, *нормативных соглашений*, заключаемых сторонами трудовых отношений, и *локальных нормативных актов*, которые утверждаются работодателем единолично или с учетом мнения представительного органа работников.

Существенным *отличием системы источников трудового права* от системы источников других отраслей права является *действие принципа неухудшения положения работника*: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Этот принцип — основа построения всей системы источников трудового права, отражение социальной (защитной) функции трудового права. Он легально закреплен по отношению к некоторым видам источников трудового права. Так, нормативные соглашения не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ); законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, принятые по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ, не могут противоречить федеральному законодательству (ст. 6 ТК РФ); локальные нормативные акты не могут ухудшать поло-

жение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Существование сложной системы источников трудового права актуализирует проблему организации системных связей между различными видами источников и разрешения коллизий между нормами различного уровня. В первую очередь — это соотношение нормативных и коллективно-договорных актов.

Материалы к размышлению

В юридической литературе последнего десятилетия, в том числе в учебных изданиях, наметилась тенденция выделять *коллективные договоры и соглашения* как основной источник трудового права и подчеркивать их ведущую роль в регулировании трудовых отношений¹. Другие исследователи подчеркивают, что нормативные правовые акты преобладают в большинстве правовых систем мира, а также в основных отраслях права, включая трудовое².

Таким образом, вопрос о приоритете государственного либо коллективно-договорного регулирования в определенной степени является дискуссионным.

Для определения подходов к его решению важно учитывать такие факторы, как существование общей части трудового права, которая не находит и не может найти отражение в коллективных договорах и соглашениях; существование сложной иерархии соглашений и коллективных договоров, которая не охватывает определенной части организаций среднего размера и практически всех субъектов малого предпринимательства, в том числе индивидуальных предпринимателей; фрагментарность правового регулирования, осуществляемого на уровне актов социального партнерства.

Существование таких разнородных и, по мнению многих авторов, соперничающих между собой, источников трудового права ставит проблему их согласования. Это можно обозначить как первую важнейшую проблему совершенствования *системы источников* трудового права.

Государственное, и прежде всего **законодательное, регулирование** в сложившейся ситуации должно установить минимум социальных гарантий для работника по каждому институту трудового права. Этот минимум в механизме правового регулирования трудовых отношений призван выполнять две функции:

1) обеспечить достаточное регулирование и приемлемый уровень защиты работника в случае отсутствия коллективно-договорных актов;

2) служить базовым уровнем, своего рода отправной точкой при ведении коллективных переговоров.

¹ См., например: Курс российского трудового права. В 3 т. Т. 1 / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во СПбУ, 1996. С. 531, 532; Трудовое право России : учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М. : Норма Инфра-М, 2012. С. 202.

² Молодцов М. В., Головина С. Ю. Трудовое право России : учебник для вузов. М. : НОРМА, 2003. С. 36.

Законодательство должно определять также правила и пределы коллективно-договорного регулирования, т.е. устанавливать порядок ведения коллективных переговоров и предмет регулирования, осуществляемого социальными партнерами.

Предмет коллективно-договорного регулирования не во всем совпадает с предметом трудового права, определенным ст. 1 ТК РФ. Во-первых, не все отношения, включенные в предмет трудового права, могут подвергаться коллективно-договорному регулированию. Коллективно-договорный акт заключается работниками и работодателями, которые не наделены государственно-властными полномочиями, и по своей юридической природе является *нормативным соглашением*. Стороны могут упорядочить лишь те отношения, которые не затрагивают интересов третьих лиц и не предполагают участия других субъектов права. По этому критерию из предмета коллективно-договорного регулирования должны быть исключены отношения по рассмотрению трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных, и отношения по осуществлению контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде.

Во-вторых, коллективный договор или соглашение могут предусматривать дополнительные по сравнению с социальным законодательством меры по социальной защите работников: дополнительное страхование от безработицы; дополнительные системы социального и медицинского страхования, дополнительное пенсионное обеспечение (страхование) и т.п. Иными словами, предмет коллективно-договорного регулирования *включает некоторые общественные отношения, которые в строгом смысле слова к предмету трудового права не относятся*.

Не включаются в сферу договорного регулирования вопросы материальной и дисциплинарной ответственности работников.

Процедурные элементы трудового правоотношения, такие, как исчисление сроков, порядок приема и увольнения, процедура наложения дисциплинарного взыскания и привлечения к материальной ответственности, также находятся в ведении государства (ст. 6 ТК РФ).

Ограничение сферы коллективно-договорного регулирования дополняется ограничением выбора регуляторов, т.е. установлением запрета ухудшения положения работников по сравнению с действующим законодательством.

Таким образом, **общая модель соотношения нормативно-правовых и коллективно-договорных актов** строится, во-первых, на законодательном определении предмета коллективно-договорного регулирования, во-вторых, на признании положений статута права гарантированным всем без исключения минимальным

стандартом трудовых прав, т.е. недопущении ухудшения положения работников по сравнению с нормативно-правовыми актами.

Исходя из этой общей модели законодательство должно устанавливать и правила разрешения коллизий между государственными и договорными актами. Недействительными следует считать положения коллективно-договорных актов, принятые за пределами установленной сферы регулирования, и нормы, хотя и принятые в этих пределах, но снизившие уровень гарантий трудовых прав работников по сравнению со статутным правом. Однако действующее трудовое законодательство не содержит положений о недействительности коллективного договора или соглашения.

Судебная практика

Верховный Суд РФ, рассмотрев в порядке надзора дело о признании дополнительного соглашения к коллективному договору недействительным, отметил, что трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, и в нем отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного.

Кроме того, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Защита трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного трудового договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм коллективного договора (дополнительного соглашения к нему), действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску работника (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1-В10—1).

Вторая проблема, связанная с совершенствованием системы источников трудового права, внутрисистемных связей, касается **взаимодействия федеральных и региональных нормативных правовых актов в сфере труда**.

Статья 6 ТК РФ, специально посвященная разграничению полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, вслед за Конституцией РФ (ст. 37) применяет два критерия разграничения полномочий:

- а) предмет регулирования;
- б) содержание (объем) регулирования.

В соответствии со ст. 6 ТК РФ к **ведению федеральных органов государственной власти** отнесено, в частности: установление основ правового регулирования трудовых отношений и иных

непосредственно связанных с ними отношений; порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; основ социального партнерства; порядка ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений; порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора; видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и др., т.е. практически все институты трудового права, не связанные с установлением условий труда.

На федеральном уровне устанавливается и обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работников.

К полномочиям федеральных органов государственной власти отнесены также: определение основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и установление особенностей правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать *законы и иные нормативные правовые акты* по вопросам, *не отнесенным к полномочиям федеральных органов*. Заметим, что таких вопросов немного, и они не носят принципиального характера. В качестве примера можно привести создание и регламентацию деятельности региональных и территориальных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ).

Второе направление правотворческой деятельности субъектов Федерации в соответствии со ст. 6 ТК РФ — это принятие законов по вопросам, *не урегулированным федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ* (опережающее регулирование), т.е. принятие законов и иных нормативных правовых актов по вопросам, отнесенным к полномочиям федеральных органов государственной власти, в том случае, когда федеральное законодательство еще не принято. После принятия федерального нормативного правового акта законодательство субъектов РФ должно быть приведено в соответствие с федеральным.

Разграничение полномочий между федеральным и региональным законодателем произведено на базе сложившихся традиций и фактически закрепляет уже существующее соотношение федеральных и региональных нормативных актов, при котором федеральное законодательство выступает основным регулятором, а для регионального законодателя обеспечивается возможность учета местных особенностей в организации и использовании зависимого (несамостоятельного) труда.

Материалы к размышлению

Избранный в ТК РФ подход к разграничению полномочий федеральных и региональных органов власти учитывает ряд объективных факторов, обуславливающих определенную централизацию правового регулирования трудовых отношений, и в целом соответствует теоретическим представлениям, нашедшим отражение в современной юридической литературе. Однако некоторые вопросы соотношения федерального и регионального законодательства остались нерешенными.

Главной причиной такого положения является отсутствие четкости в самой концепции разграничения полномочий. Это обстоятельство привело к изобретению довольно сложных конструкций, сочетанию элементов разных моделей разделения компетенции между федеральными и региональными органами власти и, как следствие, возникновению дополнительных проблем. В частности, не указано, что право на опережающее регулирование должно распространяться только на условия труда (обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий) и некоторые процедурные вопросы (порядок ведения коллективных переговоров, порядок заключения трудового договора и т.п.), что допускает возможность противоречивого развития системы источников трудового права. Чтобы избежать этого, необходимо более четко обозначить системные связи между федеральным и региональным законодательством.

Правотворческая компетенция субъектов РФ по вопросам регулирования трудовых отношений видится следующим образом:

- 1) установление правового режима институтов, создаваемых на региональном уровне (трехсторонние комиссии, региональные соглашения и т.п.);
- 2) повышение уровня трудовых прав в узком смысле слова, т.е. прав, касающихся условий труда (установление дополнительных прав, их гарантий, льгот и преимуществ);
- 3) опережающее регулирование по вопросам установления условий труда (установление всех процедур в трудовом праве, включая порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, относится к полномочиям федеральных органов власти).

По важнейшим вопросам, имеющим принципиальное значение и связанным с правовым регулированием не только трудовых, но и иных общественных отношений (судоустройство, гражданский процесс, административно-правовые отношения и т.п.), субъекты РФ не должны принимать своих законов даже в случае отставания федерального законодателя от потребностей правового регулирования.

Следующая проблема развития системы источников трудового права связана с **соотношением коллективного договора и локального нормативного акта**. Большинство вопросов, которые имеют значение на уровне организации, могут быть решены либо в коллективном договоре, либо в локальном нормативном акте. *Коллективный договор* обладает приоритетом перед локальным актом (ст. 8 ТК РФ).

Эта совершенно правильная позиция, к сожалению, не нашла последовательного отражения в особенной части ТК РФ, который относит решение конкретных вопросов то к компетенции исключительно социальных партнеров (место и сроки выплаты заработной платы — ст. 136 ТК РФ), то к компетенции работодателя (разде-

ление рабочего дня на части — ст. 105 ТК РФ). Иногда *локальные нормативные акты* рекомендуется принимать в качестве приложений к коллективному договору (правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности и др.), что противоречит положениям общей части ТК РФ, совершенно правильно рассматривающей коллективный договор и локальный нормативный акт как самостоятельные виды источников трудового права.

Соотношение коллективного договора и локального нормативного акта видится следующим образом:

- 1) коллективный договор и локальный нормативный акт являются *самостоятельными видами источников трудового права*;
- 2) коллективный договор обладает *высшей юридической силой* по сравнению с локальным нормативным актом;
- 3) *сферы коллективно-договорного и локального регулирования в основном совпадают*, однако есть некоторые различия в правотворческой компетенции социальных партнеров и работодателя. Эти различия основаны на существовании двух аспектов общественных отношений, включенных в предмет трудового права: тех, которые в большей степени *характеризуют условия труда*, и тех, что в основном направлены на *организацию трудовой деятельности*.

Первые, как правило, должны регулироваться *коллективным договором* (это условия оплаты труда, льготы и преимущества для работников организации, дополнительные отпуска и т.п.), вторые — *локальным нормативным актом* (это акты, устанавливающие нормы труда, внутренний трудовой распорядок, должностные обязанности работников, режим рабочего времени).

Координация в системе источников трудового права связана и с установлением разумного **соотношения между национальными и международными актами**.

3.3. Общая характеристика нормативных правовых актов

Нормативные правовые акты относятся к самым распространенным и значимым источникам трудового права. Как уже отмечалось, они различаются по своей юридической силе и соответственно — по месту в системе источников.

Конституция РФ провозглашает базовые права человека в сфере труда, которые составляют основу соответствующих институтов трудового права. К их числу относятся:

- право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30);

- право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- право на защиту от безработицы;
- право на отдых (ст. 37).

Кроме перечисленных прав, ст. 37 Конституции РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Положения ст. 37 Конституции РФ выступают в качестве исходных начал правового регулирования трудовых отношений. Законодательство о труде направлено на развитие этих начал и создание системы гарантий трудовых прав работника.

Среди положений ст. 37 необходимо выделить провозглашение свободы труда и запрещение принудительного труда.

Свобода труда выступает в качестве межотраслевого принципа правового регулирования общественных отношений, связанных с применением труда (подробнее см. параграф 2.1).

Помимо закрепления основных трудовых прав и принципов трудового права нормы Конституции РФ имеют значение для построения системы источников трудового права. Так, ст. 15 Конституции РФ включает в правовую систему страны **общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ**. Для трудового права это положение очень важно, поскольку значительная часть прав человека — это трудовые права, такие как право на труд, право на отдых, на объединение и т.д. Эти права и механизм их реализации нашли отражение как в международных пактах, декларациях, так и в многосторонних международных договорах — **конвенциях МОТ**. Признание их непосредственно действующими на территории РФ — свидетельство интеграции России в международное сообщество и доказательство ее приверженности общегуманистическим идеалам.

Конституция РФ (ст. 72) относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и субъектов РФ. Это обстоятельство оказывает существенное влияние на построение системы источников трудового права. Последняя состоит из блока федеральных нормативных актов и нормативных правовых актов субъектов РФ.

Трудовой кодекс РФ является базовым актом отрасли и в соответствии с ч. 2 ст. 5 ТК РФ имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

Трудовой кодекс РФ определяет содержание всех институтов трудового права. Он содержит понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. Кодекс выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты.

Любая попытка оценить ТК РФ неизбежно приводит к двум выводам: во-первых, эта оценка не может быть безусловно однозначной; во-вторых, она не может основываться на одной группе критериев. Попробуем сделать это с позиций оценки социально-политического значения Кодекса, его влияния на экономику и его юридического значения.

Социально-политическое значение ТК РФ определяется тем, что это Кодекс компромисса, политического согласия. Достижением с политической точки зрения надо считать и акцент, который сделан Кодексом на создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства. Это позволяет сохранить трудовое право как самостоятельную отрасль права социальной защиты, его защитную функцию в обществе, вместе с тем сделать эту защиту адекватной конкретным социально-экономическим условиям (не чрезмерной, с одной стороны, и не недостаточной — с другой), т.е. придать определенную гибкость управлению трудом.

Сохранена основа трудового законодательства и основные трудовые права и гарантии работников, усилены некоторые элементы защиты трудовых прав с учетом современных экономических условий. Соблюден баланс между интересами работника и работодателя. В целом сохранены начала производственной демократии (участие в правотворческой и правоприменительной деятельности работодателя представительных органов работников).

С точки зрения влияния на экономику, разумеется, косвенного, можно говорить о снижении нагрузки на работодателя. В соответствии с положениями ТК РФ он более свободен в принятии решений (уже не требуется согласования с выборным профсоюзным органом). В ряде случаев снижены гарантии, которые предоставлялись за счет работодателя (например, гарантии работникам, получающим без отрыва от работы второе образование соответствующего уровня, предоставляются при наличии соглашения с работодателем). Расширены возможности заключения срочных трудовых договоров, круг оснований увольнения по инициативе работодателя. Работодатель не должен сохранять зарплату за работником, отвлекаемым на выполнение государственных или общественных обязанностей.

Остановившаяся на *юридическом значении ТК РФ*, надо отметить, что им предложено значительное число удачных правовых решений. В частности:

— улучшена структура базового акта отрасли. Она (по сравнению с КЗоТ) стала более логичной, стройной, в большей мере соответствующей теоретическим представлениям о системе трудового права и международному опыту;

— усилена дифференциация трудового законодательства (выделена специальная часть, предусматривающая особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников-вахтовиков, совместителей, руководителей, педагогов и т.п.);

— при подготовке Кодекса проведена кодификация: в его состав включены положения некоторых федеральных законов, подзаконных нормативных актов, что позволило унифицировать правовое регулирование трудовых отношений и облегчить правоприменение;

— решены некоторые проблемы, возникавшие на практике. В частности:

- ликвидированы пробелы в отношении регулирования труда руководителей, совместителей, надомников, работников, занятых у физических лиц и на малых предприятиях. Решен вопрос о суммировании основного и дополнительного отпусков и т.п.;

- более детально регулируются многие аспекты трудовых отношений (рабочее время, время отдыха, материальная ответственность, некоторые вопросы заработной платы, трудовой договор, охрана труда, гарантии и компенсации);

- в каждом разделе есть глава «общие положения», которая определяет понятия, принципы, государственные гарантии регулирования конкретных общественных отношений. Это создает полноту регулирования и позволяет в случае пробела использовать общие принципы или положения того или иного раздела, облегчает толкование нормативного материала;

- учтены новые общественные явления (социальное партнерство, самозащита трудовых прав работников) и необходимость повысить ответственность работника за недобросовестное выполнение трудовых обязанностей (ответственность за невыполнение условия об отработке определенного срока после получения образования за счет работодателя, за разглашение охраняемой законом тайны).

Вместе с тем сохранены традиции правового регулирования трудовых отношений. Устоявшиеся представления и проверенные нормы остались неизменными.

Наряду с ТК РФ в сфере трудового права действуют другие **федеральные законы**. В их числе надо назвать:

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости), который установил механизм реализации конституционного права на защиту от безработицы;

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», предусматривающий порядок формирования специального трехстороннего органа, задачами которого являются ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения, проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики и т.д.

Нормы трудового права содержатся и в других федеральных законах. Так, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах) предусматривает права профсоюзов по представлению и защите интересов работников на коллективных переговорах, при разрешении коллективного трудового спора, при осуществлении локального регулирования и правоприменения.

Ряд федеральных законов предусматривает особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Например, Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» устанавливает более льготные условия труда для работников, вынужденных трудиться в суровых климатических условиях. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» предусматривает особые условия труда для работников, непосредственно занятых на работах, связанных с детоксикацией, техническим обслуживанием, уничтожением химического оружия. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» определяет условия привлечения к работе на территории РФ иностранных граждан. Примеры можно продолжить.

Все названные законы действуют в части, не противоречащей ТК РФ.

Для трудового права имеют значение некоторые федеральные конституционные законы. Например, Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении» среди мер и временных ограничений, применяемых при введении чрезвычайного положения, предусматривает запре-

шение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций (ст. 11). Запрещение забастовок может быть предусмотрено указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения. В соответствии с Федеральным конституционным законом от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении» на основании указов Президента РФ на территории, на которой введено военное положение, может быть осуществлено привлечение граждан к выполнению работ для нужд обороны, ликвидации последствий применения противником оружия, восстановлению поврежденных (разрушенных) объектов экономики, систем жизнеобеспечения и военных объектов, а также к участию в борьбе с пожарами, эпидемиями и эпизоотиями. Запрещаются забастовки и иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, являются подзаконными нормативными актами и не должны вступать в противоречие с ТК РФ и иными федеральными законами.

Значение указов Президента в регулировании трудовых отношений невелико, значительная их часть регламентирует служебные отношения на государственной службе. В качестве источников трудового права можно назвать несколько указов, решающих частные проблемы. Например, Указ от 7 сентября 1992 г. № 1056 «О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций», устанавливающий право командиров воинских частей увольнять работников (в том числе беременных женщин и женщин, имеющих детей) в порядке, установленном для работников, высвобождаемых при ликвидации предприятия, учреждения, организации.

Постановления Правительства РФ, как правило, направлены на конкретизацию соответствующего закона или на регулирование отдельных элементов трудового правоотношения, а также осуществление дифференциации в трудовом праве. Приведем некоторые примеры. Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» определен порядок заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий. Постановлениями Правительства РФ утверждено большинство уставов и положений о дисциплине (см., например, Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации, утвержден постановлением от 21 сентября 2000 г. № 708).

Большое количество постановлений Правительства РФ принимается по охране труда. Ими утверждаются положения о различных федеральных надзорах, перечни опасных и вредных работ,

порядок проведения специальной оценки условий труда. Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967 утверждено и Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний.

Последнее место в иерархии федеральных актов занимают **ведомственные акты**. Они принимаются в соответствии с положениями о конкретных министерствах, регистрируются в Минюсте России и публикуются для общего сведения. Среди них особое место занимают акты Министерства труда и социальной защиты РФ (Минтруда России), которое в соответствии с п. 5.2 Положения о Министерстве (утверждено постановлением Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610) самостоятельно принимает поименованные в указанном Положении нормативные правовые акты, в частности: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих; профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам в государственных и муниципальных учреждениях; должностные оклады и другие условия оплаты труда для отдельных категорий работников бюджетных организаций применительно к условиям оплаты труда, утвержденным Правительством РФ; перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных и казенных учреждениях; перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы переноски и перемещения тяжестей работниками в возрасте до 18 лет; перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную; правила по охране труда и типовые инструкции по охране труда, стандарты безопасности труда и др. Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ст. 8) Минтруд России наделен полномочием утверждать методику проведения специальной оценки условий труда.

В сфере труда действуют также нормативные акты Минобрнауки России, Минфина России и других министерств.

Нормативные правовые акты органов местного самоуправления. Наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, в трудовом праве действуют акты, принимаемые в установленном законом порядке органами местного самоуправления и работодателем.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, принимаются обычно по вопросам установле-

ния условий труда для работников муниципальных предприятий или учреждений (например, постановление администрации муниципального образования город Майкоп от 8 мая 2013 г. № 318 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения “Молодежный координационный центр”»), заключения трудового договора с руководителем муниципального предприятия или учреждения (например, постановление администрации муниципального образования город Краснодар от 5 мая 2011 г. № 2993 «О порядке приема на работу гражданина на должность руководителя муниципального учреждения муниципального образования город Краснодар и прекращения трудового договора с руководителем муниципального учреждения муниципального образования город Краснодар»), содействия занятости (например, постановление главы города Коврова Владимирской области от 10 июня 2010 г. № 1074 «Об организации общественных работ на предприятиях, в организациях и учреждениях города Коврова на 2010—2011 годы»). Встречаются нормативные правовые акты, устанавливающие квоты для приема на работу инвалидов и несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей. Большое внимание уделяется определению порядка регистрации трудовых договоров с работодателями — физическими лицами (см., например, постановление администрации г. Улан-Удэ от 26 апреля 2010 г. «Об утверждении положения о регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, с работниками»).

Локальные нормативные акты. Специфическим источником трудового права выступает локальный нормативный акт, принимаемый работодателем в пределах своей компетенции. Такой акт распространяется на всех работников данной организации или на отдельные категории работников, специально указанные в самом акте. Как правило, локальный нормативный акт принимается с учетом мнения представительного органа работников. Такой порядок устанавливается для принятия локальных нормативных актов, прямо названных в ТК РФ, других федеральных законах, иных нормативных правовых актах или в соглашениях, коллективном договоре.

Например, ст. 190 ТК РФ предусматривает, что *правила внутреннего трудового распорядка* утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

В тех случаях, когда законодательство или иные нормативные правовые акты не требуют учета мнения представителей работников, локальный акт может быть принят единолично работодателем. К подобным актам традиционно относят *должностные инструкции*, положение о персонале и некоторые другие.

По соглашению между участниками системы социального партнерства в коллективном договоре или соглашении может быть установлен иной порядок принятия локальных нормативных актов, а именно: утверждение по согласованию с представительным органом работников (ст. 8 ТК РФ).

В отличие от коллективных договоров и соглашений, которые заключаются после проведения коллективных переговоров и действуют в течение определенного срока (до 3 лет), процедура принятия локальных актов не установлена, они могут быть как срочными (с указанным сроком действия), так и постоянными (без указания срока действия).

Основным назначением локальных актов является конкретизация законодательства о труде с учетом организации труда и условий конкретного предприятия (организации), повышение гарантий, предоставленных работникам законом и подзаконными актами, а также установление условий труда, определение которых прямо отнесено к компетенции работодателя.

К важнейшим локальным нормативным актам относятся:

— локальные акты, устанавливающие нормы труда, независимо от их наименования. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162 ТК РФ);

— графики сменности, которые определяют чередование работников по сменам, устанавливают продолжительность смен, их количество, продолжительность междусменного перерыва. Принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 103 ТК РФ);

— локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда (положения об оплате труда). Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 135 ТК РФ);

— правила внутреннего трудового распорядка, которые устанавливают порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, общие правила выполнения работы, соблюдения пропускного режима, прохождения медосмотров и т.п. Принимаются с учетом мнения представительного органа работников (ст. 189 и 190 ТК РФ);

— должностные инструкции. Утверждаются единолично руководителем организации, если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении. Содержат квалификационные требования, права и обязанности работника, выполняющего работу по данной должности;

— инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 212 ТК РФ).

На практике получил распространение и такой локальный нормативный акт, как *положение о персонале*. Обычно оно принимается руководителем организации, в которой не заключается коллективный договор.

Положение о персонале представляет собой комплексный документ, определяющий и режим рабочего времени, и правила выполнения работ и поведения, и условия оплаты труда, и обязанности работников, т.е. сочетает в себе признаки нескольких видов традиционных локальных актов.

По решению работодателя (или по соглашению социальных партнеров) могут приниматься и другие локальные нормативные акты, например положение о порядке ведения коллективных переговоров в организации, положение об участии работников в управлении организацией, положение о комиссии по трудовым спорам, положение об общем собрании (конференции) работников организации и т.д.

Локальные нормативные акты должны *соответствовать трудовому законодательству*. Акты, *ухудшающие положение работников* по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, *являются недействительными и не подлежат применению* с момента их принятия. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Судебная практика

Рассматривая индивидуальные трудовые споры, суды достаточно часто ссылаются на положения локальных нормативных актов. Например, рассматривая дело о взыскании заработной платы за период предупреждения об увольнении по сокращению штата, суд установил, что работодатель без издания приказа о простое производил оплату подлежащим увольнению работникам в размере 2/3 средней заработной платы. Обосновывая незаконность действий работодателя, суд указал, в частности, на положения правил внутреннего трудового распорядка ООО «Гольяттикаучук», утвержденных приказом генерального директора от 16 ноября 2009 г., в соответствии с которыми при объявлении простоя работодатель обязан издать соответствующий приказ, определяющий порядок нахождения работников в простое, а также порядок оплаты времени простоя (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 сентября 2012 г. № 46-КГ12–6).

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ.

В субъектах РФ принято значительное число законов и иных нормативных актов в сфере трудовых отношений, однако они не имеют сколько-нибудь существенного значения для упорядочения трудовых отношений и выполняют функцию вспомогательного регулятора.

По характеру осуществляемого правового регулирования принимаемые субъектами РФ нормативные акты можно разделить на четыре категории. К первой относятся законы, осуществляющие опережающее правовое регулирование. Ко второй — акты, законодательные и подзаконные, направленные на конкретизацию положений федерального законодательства с учетом региональных особенностей рынка труда, организации трудовой деятельности, климатических условий и т.п. К третьей — акты, повышающие уровень трудовых прав и гарантий работников. К четвертой — нормативные акты, регламентирующие общественные отношения, имеющие исключительно региональное значение.

У каждой группы нормативных актов возникают соответствующие связи с актами федерального уровня.

Опережающее правовое регулирование осуществляется по весьма ограниченному кругу вопросов и используется относительно редко. В качестве примера можно привести действующие в некоторых субъектах РФ (в Челябинской области и Республике Саха (Якутия)) законы об оплате труда, основной целью принятия которых являлось восполнение пробелов федерального законодательства, учет новых экономических условий при определении основных начал в организации оплаты труда.

Характеризуя региональное законодательство, направленное на конкретизацию федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, надо отметить, что оно охватывает достаточно широкий круг проблем.

Конкретизация федеральных норм, как правило, осуществляется путем дополнения их содержания, доведения норм до логического завершения, создания механизма реализации положений федерального закона. Примером конкретизации может служить Закон г. Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест». Этот Закон устанавливает размер квоты, порядок ее установления, условия и правила трудоустройства инвалидов, права и обязанности работодателей в связи с установлением и соблюдением обязанности соблюдать квоты. Таким образом, по существу закрепляется правовой механизм реализации соответствующих положений федеральных законов о занятости и о социальной защите инвалидов, устанавливающих обязанность работодателей квотировать рабочие места для инвалидов.

Следующая группа актов отражает сформировавшуюся тенденцию повышения уровня трудовых прав и гарантий работников. Однако эта тенденция проявляется весьма скромно, в основном в законодательстве о занятости.

Четвертая, последняя, группа законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ регламентирует общественные отношения, относящиеся к предмету трудового права и имеющие

региональное значение. Иными словами, в этих актах решаются вопросы, не отнесенные к полномочиям федеральных органов государственной власти.

Надо признать, что ни положения ст. 6 ТК РФ, ни сложившиеся тенденции регионального регулирования трудовых отношений не устанавливают критериев, которые помогли бы в конкретной ситуации определить, относится решение того или иного вопроса к полномочиям федеральных или региональных органов власти. Единственный вопрос, который решен достаточно четко, — это создание и регламентация деятельности региональных и территориальных трехсторонних комиссий. Статья 35 ТК РФ прямо относит регулирование соответствующих общественных отношений к полномочиям областных (краевых, республиканских) органов государственной власти, причем определяет и вид правового акта — закон и положение о территориальной комиссии.

Вопрос этот, по сути, решен на основе уже сложившейся практики: во многих субъектах РФ задолго до принятия ТК РФ действовали законы о социальном партнерстве. Основная часть норм указанных законов направлена на определение порядка создания и функционирования региональных, а в ряде случаев и территориальных трехсторонних комиссий.

Деятельность региональной комиссии ведется по двум основным направлениям: проведение коллективных переговоров и заключение соответствующих соглашений, т.е. осуществление коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, и проведение консультаций и принятие совместных или согласованных решений с органами государственной власти субъекта РФ.

Региональные законы регламентируют порядок создания и состав республиканских (областных, краевых, окружных) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, задачи, поставленные перед комиссиями, организацию их работы и полномочия¹. В качестве примера можно привести Закон Архангельской области от 30 июня 2004 г. № 245—31-ОЗ «Об областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Внимание регионального законодателя уделено также определению содержания различного уровня коллективно-договорных актов (соглашений и коллективных договоров) применительно к определению условий оплаты труда.

¹ Более детально деятельность комиссий, порядок принятия решений, правовое положение координатора комиссии и координаторов сторон, права и обязанности членов комиссии регулируются соответствующими положениями или законами.

3.4. Нормативные соглашения

Нормативными соглашениями являются особые договоры, которые заключаются в договорном порядке после проведения переговоров, но содержат нормы права.

Нормативное соглашение как источник права характеризуется, во-первых, особым — договорным — порядком его принятия; во-вторых, признанием его регулятивного значения со стороны государства (в противном случае его вообще нельзя было бы относить к источникам права); в-третьих, особенностями определения сферы действия по кругу лиц.

В отличие от источников статутного права нормативное соглашение принимается по договоренности двух или нескольких субъектов права. Нормы соглашения являются результатом согласования волеизъявлений этих субъектов, отражением компромисса их интересов.

Регулятивное значение нормативных договоров признается государством. Н. Г. Александров указывал, что «договоры нормативного содержания являются вторичными, производными источниками права»¹, имея в виду именно признание (санкционирование) их в качестве таковых государством.

Сфера действия нормативного соглашения по кругу лиц определяется обычно составом участвующих в его заключении субъектов.

В трудовом праве к нормативным соглашениям надо отнести **международные договоры** (о международных договорах см. параграф 22.1), заключенные с участием Российской Федерации, **коллективный договор и соглашение** (подробнее см. параграф 7.8).

Сущность и социальная значимость коллективного договора и соглашения абсолютно равнозначны. Оба акта являются регуляторами трудовых отношений. И коллективные договоры, и соглашения заключаются в договорном порядке. Сторонами в широком смысле выступают работники и работодатели.

Трудовой кодекс РФ определяет целый ряд положений, регулирующих заключение коллективных договоров и соглашений, которые являются общими для них. Это основные принципы социального партнерства, заключения коллективных договоров и соглашений (ст. 24), основные принципы соотношения законодательства и коллективных договоров, соглашений (ст. 9), порядок проведения переговоров (ст. 36—37), порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39). Объединяют указанные акты общий

¹ См.: Александров Н. Г. Понятие источника права // Ученые труды ВИЮН. Вып. VIII. М., 1946. С. 53.

порядок их регистрации в органах по труду (ст. 50) и одинаковая процедура разрешения разногласий, возникших при заключении или по поводу выполнения коллективного договора, соглашения (ст. 38, 398—418).

Одинаковы также правила изменения и дополнения коллективных договоров и соглашений (ст. 44 и 49 ТК РФ) и осуществления контроля за их выполнением (ст. 51).

Введение таких положений в законодательство свидетельствует о признании законодателем единой юридической природы коллективного договора и соглашения. Оба этих акта являются нормативными соглашениями, опосредующими процессы самоорганизации в гражданском обществе. Между коллективным договором и соглашением существуют определенные различия, однако они не затрагивают единой природы и правового значения указанных договоров¹.

Важно отметить, что документы МОТ и законодательство значительного числа стран, определяя коллективный договор, включают в это понятие и договоры, заключаемые несколькими работодателями, т.е., по российской терминологии, отраслевые, региональные и прочие соглашения.

Исследуя юридическую природу коллективно-договорного акта (коллективного договора или соглашения), необходимо различать договорный порядок принятия такого акта и его нормативное содержание. Коллективно-договорный акт заключается после проведения коллективных переговоров, т.е. сложного процесса согласования интересов сторон.

Принципы социального партнерства, закрепленные в ст. 24 ТК РФ, также характеризуют договорный порядок его заключения. Среди них можно выделить полномочность представителей сторон, равноправие сторон, свободу выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений.

Содержание коллективно-договорного акта определяется консенсусом и отражает согласованную позицию сторон. Он подпи-

¹ Различия касаются, в основном, процедуры заключения и сферы действия договорных актов. Так, коллективный договор по решению сторон может утверждаться на общем собрании (конференции) работников, соглашение же подписывается после окончания коллективных переговоров без какого-либо дополнительного утверждения или одобрения. При заключении коллективного договора представителем работников может выступать как профсоюзный, так и иной (не относящийся к профсоюзам) представительный орган работников. В коллективных переговорах по заключению соглашения со стороны работников выступают лишь профсоюзы и объединения профсоюзов. И наконец, коллективный договор всегда является двусторонним актом, в то время как соглашение может быть двух- и трехсторонним.

сывается обеими сторонами¹. Контроль за выполнением коллективно-договорного акта осуществляется не только специально уполномоченными государственными органами, но и самими сторонами.

Все вышеизложенное характеризует рассматриваемый акт как соглашение, договор, заключаемый равноправными партнерами. Однако это договор особого рода. Основной его целью, и это прямо указано в законе, является регулирование социально-трудовых отношений, а главное, его содержание составляют нормы права.

Правовые нормы коллективно-договорного акта, как и все нормы трудового права, устанавливают трудовые права работников и гарантии их реализации. Они обладают общими признаками правовой нормы — общего формализованного писаного правила поведения² — такими, как общеобязательность для участников соответствующих отношений, непersonифицированность (обращение на неопределенное число однотипных случаев), периодичность действия (неисчерпываемость однократным применением)³. Они направлены не на установление прав и обязанностей для участников конкретного правоотношения, а на регулирование определенной группы (вида) общественных отношений⁴.

Нормативное содержание коллективно-договорного акта, как показывает анализ российской и зарубежной научной литературы, признается практически всеми исследователями. На этой же позиции стоит и законодательство большинства стран, определяющих правовые рамки осуществления коллективно-договорного регулирования.

В современных условиях значение коллективно-договорного акта определяется, прежде всего, его регулятивной ролью, включением в механизм правового регулирования.

Практика заключения коллективных договоров и соглашений показывает, что эти акты в основном направлены на регулирование оплаты труда и установление дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и преимуществ. Иногда они конкретизируют положения законодательства.

Повышение уровня гарантий, предусмотренных законодательством, является характерным признаком коллективно-договорного

¹ В случае заключения трехстороннего соглашения оно подписывается всеми участниками коллективных переговоров, в том числе представителями органов исполнительной власти.

² См.: *Алексеев С. С.* Теория права. М.: БЕК, 1995. С. 96.

³ См.: *Алексеев С. С.* Общая теория права. Т. II. М.: Юрид. лит., 1982. С. 31—36; *Давид Р.* Основные правовые системы современности: пер. с фр. и вступ. ст. В. А. Туманова. М.: Прогресс, 1988. С. 98, 99.

⁴ См.: Теоретические вопросы систематизации советского законодательства. М.: Госюриздат, 1962. С. 58—60; 79, 80.

регулирования. Соответствующие нормы направлены на повышение уровня гарантий в количественном выражении. Например, ст. 157 ТК РФ предусматривает гарантированный размер оплаты времени простоя по вине работодателя, равный 2/3 средней заработной платы работника. Повысить эту гарантию можно в коллективном договоре или соглашении, установив, что время простоя по вине работодателя оплачивается в размере среднего заработка.

Другие нормы повышают уровень гарантий путем расширения круга работников, имеющих определенные права или преимущества, а также путем предоставления дополнительных прав, аналогичных закрепленным законодательством.

Конкретизация законодательных положений в коллективно-договорном акте связана либо с прямыми предписаниями закона, либо с закреплением в законодательном акте права (обязанности) без указания количественных значений и механизма реализации. Так, ст. 149 ТК РФ предписывает производить доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Размеры доплат и условия их выплаты фиксируются в коллективных договорах. Указанное требование закона выполняется посредством включения в коллективный договор нормы, устанавливающей, например, размер оплаты работы в ночное время.

Трудовое законодательство предусматривает также некоторые правила, которые не могут применяться без конкретизации. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Соблюдение этой нормы возможно лишь при установлении конкретных сроков выплаты в коллективном договоре или правилах внутреннего трудового распорядка.

Широкое распространение получили положения коллективных договоров и соглашений, направленные на социальное обслуживание или материальную поддержку работников, которые охватывают медицинское обслуживание и охрану здоровья, материальную помощь работнику в связи с семейными обстоятельствами, транспортные услуги, предоставляемые работодателем, или компенсацию транспортных расходов на проезд к месту работы и обратно, улучшение жилищных условий работников и др. Раздел о подобных социальных гарантиях включается во многие коллективно-договорные акты. С одной стороны, это свидетельство гуманитарной направленности коллективно-договорного регулирования, с другой — косвенное признание неблагоприятной социальной обстановки и низкого уровня доходов трудящихся. Соответствующие нормы не являются прямыми регуляторами трудовых отношений, не устанавливают условий труда. Они регламентируют отношения по социальному страхованию и оказанию социальной поддержки работникам.

В отличие от других источников права коллективно-договорный акт имеет комплексный характер. Наряду с нормами права он содержит обязательства сторон.

Обязательственная часть коллективного договора, соглашения в современных условиях претерпевает существенные изменения. Прежде всего, необходимо отметить, что законодатель в определении как коллективного договора, так и соглашения не упоминает об обязательственной части, перенося акцент на регулятивную, нормативную, часть коллективно-договорного акта. Это можно расценивать как признание второстепенного, вспомогательного значения обязательств, которые возлагаются на работодателя.

Выводы

Под **источником трудового права** в юридическом смысле следует понимать внешнюю форму права, форму установления и выражения правовых норм.

Источники трудового права **образуют систему**, единство которой обусловлено наличием единого предмета и метода отрасли, принципов регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Система источников трудового права по сравнению с другими отраслями права обладает серьезной *спецификой*, которая проявляется:

- 1) в наличии нормативных актов федерального и регионального уровня;
- 2) в наличии наряду с нормативными правовыми актами, принятыми органами государственной власти, актов органов местного самоуправления, нормативных соглашений, заключаемых сторонами трудовых отношений, и локальных нормативных актов, которые утверждаются работодателем единолично или с учетом мнения представительного органа работников;
- 3) в действии принципа неухудшения положения работника: каждый акт меньшей юридической силы не может ухудшать положение работника по сравнению с вышестоящим актом. Этот принцип — основа построения всей системы источников трудового права, отражение социальной (защитной) функции трудового права.

К **основным источникам** российского трудового права относятся нормативные правовые акты и нормативные соглашения (договоры).

Среди **нормативных правовых актов**, содержащих нормы трудового права, необходимо назвать Конституцию РФ, ТК РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, указы Президента РФ

и постановления Правительства РФ, ведомственные нормативные акты, подзаконные акты субъектов РФ, нормативные правовые акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты.

Нормативные соглашения, содержащие нормы трудового права, включают международные соглашения, коллективно-договорные акты (акты социального партнерства) — коллективные договоры и соглашения.

Дискуссионным остается вопрос об отнесении к числу источников трудового права *судебного прецедента*, хотя решения Конституционного Суда РФ и постановления Пленума Верховного Суда РФ большинство ученых считает источниками права.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что считается источником трудового права?
2. Является ли Конституция РФ источником трудового права? Какова ее роль в развитии трудового законодательства?
3. Что такое судебный прецедент? В чем суть научной дискуссии о судебном прецеденте как источнике права?
4. Как разрешаются коллизии между федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами субъектов РФ?
5. Что относится к подзаконным нормативным правовым актам?
6. Какие вопросы могут быть решены в локальном нормативном акте?
7. Как должна разрешаться коллизия между коллективным договором и локальным нормативным актом?
8. Относятся ли решения Европейского Суда по правам человека к источникам трудового права?
9. Какие виды нормативных соглашений содержат нормы трудового права?
10. Признается ли трудовой договор источником трудового права?

Глава 4 СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- нормы ТК РФ и иных федеральных законов, определяющих правовое положение субъектов трудового права;
- виды, статутные права и обязанности субъектов трудового права;
- основные гарантии, которые предоставляются субъектам трудового права в сфере трудовых отношений;
- реальные возможности работодателя и представителей работников по установлению условий труда, управлению социально-трудовыми процессами, защите своих прав и законных интересов;

уметь

- анализировать правовые нормы, устанавливающие основные права и обязанности работодателя, работника;
- определять, какие правоприменительные действия может осуществлять работодатель и какие требования к работодателю может предъявить работник;

владеть навыками

- решения вопросов о том, какая организация и какое физическое лицо может выступать в качестве работодателя, кому предоставлены права по заключению трудовых договоров с работниками;
 - применения полученных знаний к решению конкретных профессиональных задач.
-

4.1. Понятие и виды субъектов трудового права

Субъектами трудового права признаются участники общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Равно как трудовое отношение составляет ядро предмета трудового права, *работник* и *работодатель* являются основными его субъектами.

Работником признается физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работодателем, т.е. заключившее трудовой договор. В качестве работника может выступать любой гражданин Российской Федерации, лицо без гражданства, иностранец, достигшие 16-летнего возраста и обладающие способностью к труду. Воз-

можно заключение трудового договора лицом, достигшим 15-летнего возраста, если к этому времени подросток получил основное общее образование, досрочно отчислен из учреждения образования (ст. 61 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») или продолжает обучение в форме, не препятствующей трудовой деятельности (например, в экстернате). В некоторых случаях допускается заключение трудового договора с детьми моложе 15 лет.

Работодателем в соответствии со ст. 20 ТК РФ является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое отношение с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, работодателем может выступать иной субъект, например, общественная организация, не являющаяся юридическим лицом.

Субъектами отношений по социальному партнерству выступают *представители работников* и *представители работодателей* (подробнее о правовом положении профессиональных союзов и объединений работодателей см. гл. 6 учебника). В зависимости от уровня социального партнерства представителями работников могут выступать:

- в организации, у индивидуального предпринимателя — первичная профсоюзная организация, иной представитель (представительный орган), избранный на общем собрании (конференции) работников, единый представительный орган (в том случае, если в организации действует две и более первичных профсоюзных организации);
- на территориальном, отраслевом и иных уровнях — профсоюзы и их объединения.

Представителями работодателей отрасли, региона и т.п. выступают *объединения работодателей*.

Для федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, допускается иной вид представительства: их могут представлять *соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления* (ст. 34 ТК РФ).

Материалы к размышлению

Статья 34 ТК РФ по своему буквальному смыслу допускает такое представительство в дополнение к созданию объединений работодателей, ведь правовая норма указанной статьи звучит следующим образом: «Представителями работодателей... также являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного

самоуправления». Означает ли это, что учреждения и организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут вступать в объединения работодателей?

Формальных (законодательных) препятствий к этому нет, однако важно отметить, что по сложившейся в соответствии с ранее действовавшим правовым регулированием практике эту категорию работодателей представляли именно органы государственной власти и органы местного самоуправления. Кроме того, объединения работодателей образуются в основном по территориально-отраслевому принципу, что практически исключает возможность вступления в них государственных и муниципальных учреждений.

Важно отметить, что **представитель или представительный орган работников, избранный на общем собрании (конференции)**, равно как и некоторые другие органы и организации, действующие в сфере трудового права, в строгом смысле слова *не могут быть отнесены к субъектам права*. Они не обладают организационной самостоятельностью, собственными интересами, не наделяются правосубъектностью, в том числе не обладают деликтоспособностью. Законодатель допускает их к участию в строго очерченном круге процедурных по своему характеру отношений. Например, из коллективного договора, заключенного таким органом обязанности возникают у работодателя, а права — у работников. Сам представительный орган (представитель) может приобрести ограниченный набор прав, связанных с осуществлением представительской деятельности, например, право на использование специально предоставленного помещения работодателя.

Участие такого органа в управлении организацией также сводится к воздействию на принятие решений работодателем, не порождая для представительного органа юридических прав и обязанностей.

В отличие от профессионального союза, деятельность которого не ограничивается социальным партнерством, представительный орган, избранный на общем собрании (конференции), ограничен как кругом отношений, в которые он вправе вступать, так и их характером, а также сферой своей деятельности.

Участие в системе социального партнерства таких субъектов, которых нельзя с уверенностью отнести к субъектам права, но которые, тем не менее, вступают в определенные законом правоотношения, является спецификой трудового права, которое наряду с государственным правовым регулированием допускает возможность активного взаимодействия работников и работодателей как в сфере правового регулирования, так и при осуществлении правоприменительной деятельности и принятии управленческих решений.

Следующим примером такого рода являются органы социального партнерства, к которым ТК РФ относит **трехсторон-**

ние и отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ). Эти органы не только *не обладают трудовой правосубъектностью*, но и *не вступают в правоотношения*. Тем не менее, они играют значительную роль в организации проведения коллективных переговоров и подготовки проектов соглашений, а также в осуществлении контроля за их выполнением. Кроме того, в соответствии со ст. 35.1 ТК РФ такие комиссии участвуют в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда. Им направляются соответствующие проекты, а их решения (выражающие отношение к проектам, содержащие критику и предложения) подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Некоторые ученые относят к числу субъектов трудового права **государство**, рассматривая его как специфическое юридическое лицо¹. Это приводит к выводу о том, что государство может выступать в роли работодателя по отношению к государственным гражданским служащим и работникам государственных учреждений и организаций, финансируемых из государственного бюджета, а также участвовать в механизме социального партнерства наряду с представительными органами работников и работодателей.

Авторы Курса российского трудового права связывают процесс трансформации российского государства в правовое социальное государство с легализацией его в качестве особого субъекта права². Еще более решительно обозначает свою позицию М. Лушникова, по мнению которой *государство* выступает в качестве субъекта трудового права и права социального обеспечения³.

Такие выводы, как представляется, несколько упрощают правовое положение государства как организации публичной власти.

Рассматривать государство в качестве работодателя можно лишь в глобальном социально-экономическом контексте. В этом случае уместно упоминание о государственной собственности на средства производства и об общественной значимости работы, выполняемой государственными служащими, работниками бюд-

¹ См.: Курс российского трудового права. В 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб.: Изд-во СПбУ, 1996. Т. 1. С. 258.

² Курс российского трудового права. Т. 1. С. 523.

³ Лушникова М. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: ЯрГУ, 1997. С. 67.

жетной сферы, государственных предприятий. Такая работа в конечном счете производится для государства и для общества в целом. Однако в строго юридическом смысле работодателями в указанных случаях выступают конкретные учреждения или организации. Они вступают в трудовые отношения и несут ответственность за соблюдение законодательства и договоров о труде, они же вступают в коллективные переговоры и участвуют в определении условий труда своих работников, разумеется, в пределах своей компетенции. Не являясь стороной трудовых отношений — работодателем, государство не обладает (да и не нуждается в этом!) правом на коллективно-договорное регулирование.

В системе социального партнерства участвует не государство как организация публичной власти, а лишь *отдельные органы исполнительной власти*, специально поименованные законом (Правительство РФ, орган исполнительной власти субъекта РФ, органы местного самоуправления). При этом они не наделяются дополнительными полномочиями, а действуют в пределах своей компетенции.

Роль этих органов, участвующих в коллективных переговорах, сводится к выполнению двух задач. Во-первых, они помогают сторонам достичь соглашения; во-вторых, — представляют и защищают на переговорах общественные интересы.

В сфере трудового права помимо названных действуют и *другие государственные органы*, выполняющие, как правило, надзорные или контрольные функции. К их числу следует отнести **федеральную инспекцию труда**, которая осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений и т.п. Инспекция является участником правоотношений по надзору и контролю, отнесенных законодателем к предмету трудового права (ст. 1 ТК РФ).

Специфическую роль выполняют **органы опеки и попечительства, комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав**. Органы опеки и попечительства в установленных законом случаях дают согласие на заключение трудового договора с несовершеннолетними, не достигшими 14-летнего возраста, определяют максимально допустимую продолжительность их ежедневной работы. Без согласия комиссии по делам несовершеннолетних нельзя уволить работника моложе 18 лет по инициативе работодателя.

Таким образом, указанные органы тоже осуществляют надзорные функции, только не за соблюдением трудового законодательства, а за соблюдением интересов несовершеннолетних.

К субъектам трудового права довольно часто относят и **трудо-вые коллективы (коллективы работников)**. В юридической литературе сложилось представление о том, что трудовой коллектив — совокупность работников, участвующих своим трудом в деятельности работодателя на основе трудового договора с ним — является субъектом права¹. При этом выделяют еще и виды коллективов, например, субъектом трудового права признают бригаду².

Признание трудового коллектива субъектом права основано на утративших юридическую силу актах — Конституции СССР 1977 (ст. 8) и Законе СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями». Не останавливаясь на проблеме соответствия норм указанных актов доктринальным положениям теории права, отметим, что в настоящее время *не существует ни материальных, ни формально юридических предпосылок для того, чтобы рассматривать коллектив работников в качестве субъекта трудового права*. Можно говорить лишь о *роли общего собрания (конференции) работников* в создании представительного органа работников, КТС, принятии решения о проведении забастовки.

Однако ни общее собрание, ни коллектив работников (любого уровня) не обладает организационной самостоятельностью — это просто совокупность работников, каждый из которых заключил трудовой договор с работодателем, не ставя перед собой определенной цели объединиться в коллектив. Эта совокупность характеризуется отсутствием не только организационной структуры и органов управления, но и непостоянством состава: часть работников регулярно прекращает трудовые отношения с данным работодателем, другие, заключая трудовой договор, включаются в состав трудового коллектива.

Вследствие этого коллектив не может принимать на себя юридические обязанности и не обладает деликтоспособностью. Соответственно, и вопрос о наличии трудовой правосубъектности оканчивается предпрешенным.

В юридической литературе встречаются предложения выделить особую группу субъектов трудового права — **представителей**

¹ См.: Трудовые коллективы в системе советской социалистической демократии / Масленников В. А. [и др.]. М. : Юрид. лит., 1979; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. С. 85; Цетин А. И. Трудовой коллектив как субъект трудового права // Советское государство и право. 1981. № 8; Цетин А. И., Пятаков А. В. Трудовое право и трудовой коллектив. М., 1986; Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека. М. : Юрид. лит., 1991; Куренной А. М. Производственная демократия и трудовое право. М. : Изд-во МГУ, 1989. С. 35–36.

² См.: Драчук М. А. Субъекты трудового права: монография. Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та, 2009. С. 93–95.

несовершеннолетних¹. Такие предложения основаны на положениях трудового законодательства, которые предусматривают заключение трудового договора с несовершеннолетними, достигшими возраста 14 лет, а в некоторых случаях — с детьми младше 14 лет, с их родителями (попечителями).

Действительно, ТК РФ допускает заключение трудового договора с 14-летним подростком для выполнения в свободное от учебы время легкого труда только с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК РФ). Для участия в творческой деятельности (организации кинематографии, театры, театральные и концертные организации, цирки) допускается заключение трудового договора с детьми младше 14 лет. Такой договор также заключается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Аналогичное правило действует в отношении спортсменов, не достигших возраста 14 лет (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

Означает ли такое участие родителей (опекунов, попечителей) в заключении трудового договора, что они наделены трудовой правосубъектностью и становятся субъектами трудового права, действуя в интересах и от имени своих несовершеннолетних детей? Ответ на этот вопрос должен быть отрицательным как в силу особенностей правосубъектности работника (подробнее см. параграф 4.3), так и в силу специфики той роли, которую играют в возникновении трудовых отношений представители несовершеннолетних. В соответствии с буквальным смыслом приведенных правовых норм родители (опекуны, попечители) не вступают в правоотношения с работодателем (ни от своего имени, ни от имени детей), они дают согласие на то, чтобы их дети заключили трудовой договор.

Коллективные субъекты трудового права (работодатели — юридические лица, профессиональные союзы, профсоюзные организации и объединения профсоюзов, объединения работодателей) действуют через свои **органы (органы управления)**, которые от имени и в интересах соответствующей организации заключают трудовые договоры с работниками, вступают в коллективные переговоры, принимают правоприменительные решения. Их действия по общему правилу не имеют самостоятельного значения, а признаются действиями самой организации. Соответственно, эти органы реализуют полномочия указанных организаций и не являются субъектами трудового права в собственном смысле слова.

Правовое положение субъектов трудового права определяется **трудо-вой правосубъектностью**, совокупностью признанных Конституцией РФ и законодательством о труде исходных (**ста-**

¹ Драчук М. А. Указ. раб. С. 101.

тутных) прав и обязанностей, субъективными правами и обязанностями, вытекающими из иных нормативных правовых актов о труде, коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров, а также **ответственностью** за неисполнение возложенных обязанностей. Применительно к работникам и их представителям необходимо подчеркнуть и существование **юридических гарантий трудовых прав**.

Ключевым элементом характеристики правового положения субъектов трудового права выступает **правосубъектность**, которая включает в себя два компонента — **правоспособность** (способность иметь субъективные права и обязанности), иными словами — способность к правообладанию, и **дееспособность** (способность своими действиями приобретать и реализовывать субъективные права и исполнять обязанности), т.е. способность к правореализации и деликтоспособность (способность нести юридическую ответственность за противоправные деяния), а именно способность претерпевать предусмотренные законом, иным нормативным правовым актом или договором неблагоприятные правовые последствия, связанные с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на субъект права обязанностей.

Как справедливо отмечают авторы Курса российского трудового права, неразделимость категорий правоспособности и дееспособности является особенностью отрасли трудового права. Практически у всех субъектов трудового права способность иметь субъективные права и обязанности и способность реализовать их своими действиями возникают одновременно¹.

Это означает, что субъект трудового права реализует принадлежащие ему права и обязанности и несет юридическую ответственность за совершенные неправомерные деяния лично, без представителей. Институт представительства используется только в системе социального партнерства (см. подробнее гл. 7 учебника). Поясним эту особенность трудового права на примере работника. В основе возникновения трудовой правосубъектности физического лица лежит его **способность к труду** — система интеллектуальных и волевых факторов, которая обеспечивает человеку возможность осознавать смысл осуществляемых им действий (интеллектуальный момент) и руководить ими (волевой момент)². Способность к труду, являясь *материальным условием правосубъектности*, неотчуждаема от человека. В соответствии с Конституцией РФ право на свободное распоряжение своими способностями к труду принадлежит обладателям этих способностей. Отсюда следует,

¹ Курс российского трудового права : В 3 т. / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во СПбУ, 1996. Т. 1. С. 259.

² См.: Курс российского трудового права : В 3-х т. Т. 1. С. 309.

что до тех пор, пока у человека не сформировалась способность к труду, его нельзя наделить и способностью к правообладанию, ибо это означало бы отделение способности к труду от ее носителя, что является абсурдным. А наличие фактической способности к целесообразной и волевой деятельности должно повлечь (и влечет) возникновение не только *способности к правообладанию*, но и *способности к правореализации*, поскольку в противном случае создавались бы искусственные препоны для свободного распоряжения своими способностями к труду.

Трудовая правосубъектность выступает предпосылкой надления физического либо юридического лица субъективными правами и обязанностями, т.е. дает возможность участвовать в правоотношениях, отнесенных к предмету трудового права.

Важнейшим элементом правового положения субъектов трудового права являются **статутные (основные) права и обязанности**. Они составляют основу правового статуса юридического либо физического лица, участвующего в трудовых правоотношениях, являются исходными и неотчуждаемыми.

Статутные права закреплены Конституцией РФ и законами. Многие права в сфере труда признаются международным сообществом основными правами человека.

В зависимости от характера прав и обязанностей можно говорить об общем и специальном правовых статусах. **Общий правовой статус** характеризует положение всех субъектов права одного вида, например, правовой статус работодателя как участника общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права, т.е. всех работодателей. **Специальный правовой статус** отражает особенности того или иного подвида субъектов трудового права, например, несовершеннолетних работников.

Статутные права составляют основу комплекса субъективных, т.е. принадлежащих субъекту права, прав и обязанностей. **Субъективные права** могут устанавливаться не только законом и иными нормативными правовыми актами, но и соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, актами управления — приказами и распоряжениями руководителя организации.

Реализуя социальную (защитную) функцию, трудовое право придает большое значение установлению **правового статуса работников** и их представителей и создает систему гарантий осуществления предоставленных им прав.

Юридические гарантии — это установленные законами, иными нормативными правовыми актами организационно-правовые средства реального осуществления субъективных прав. Гарантии устанавливают механизмы реализации установленных прав. Характерным примером гарантий реализации права равенства в сфере труда

и защиты от дискриминации является ст. 64 ТК РФ, запрещающая необоснованный отказ в приеме на работу.

Для профсоюзов установлены специальные гарантии, обеспечивающие свободное их образование и деятельность, направленную на выполнение задачи представительства и защиты прав и законных интересов трудящихся. К ним относятся: запрещение вмешательства в деятельность профсоюзов, неприкосновенность их имущества, независимость их финансовой деятельности и др.

Важным элементом правового статуса субъекта трудового права является **ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей**, т.е. обязанность претерпеть неблагоприятные последствия в связи с совершением правонарушения. В трудовом праве выделяют дисциплинарную и материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Надо отметить, что работодатель и его должностные лица несут административную ответственность за несоблюдение требований трудового законодательства.

4.2 Работодатель как субъект трудового права

Работодатель — юридическое или физическое лицо, вступившее в трудовое отношение с работником и использующее его труд в своих интересах, — является ключевой фигурой трудового права.

Обычно трудовой договор с работниками заключается **юридическим лицом**. При этом вид юридического лица не имеет значения: это может быть акционерное общество, государственное учреждение, общественная организация (если она прошла государственную регистрацию в качестве юридического лица).

Правами юридического лица обладают также местная администрация и аппараты органов государственной власти, но они заключают не трудовые договоры с работниками, а служебные контракты о прохождении муниципальной или государственной гражданской службы.

От имени юридического лица действуют **органы управления организации либо уполномоченные ими лица**, которые осуществляют права и обязанности работодателя в трудовых отношениях.

На практике это обычно **единоличный орган юридического лица** независимо от его наименования — директор, генеральный директор, управляющий, ректор и т.п.

Законодатель предусматривает возможность действия от имени организации и иных лиц, уполномоченных на это в соответствии с федеральным законом и иными нормативными правовыми актами (ст. 20 ТК), однако пока таких случаев не установлено.

Важно различать *работодателя как субъект трудового права и лицо (орган), действующее от его имени*, но не приобретающее (и не реализующее) собственных прав и обязанностей.

Судебная практика

К сожалению, даже суды не всегда проводят это различие, что на практике может привести к нарушению прав сторон трудового правоотношения. Например, Магаданский областной суд в решении от 2 апреля 2012 г. № 12-59/12 по делу № 7-11/12 вынужден был исправить ошибку городского суда, который пришел к выводу о том, что генеральный директор является работодателем по отношению к работникам Открытого акционерного общества, и, сославшись на ст. 22 ТК РФ и ст. 21 Устава ОАО правильно указал на осуществление генеральным директором прав и обязанностей работодателя. Речь шла о привлечении генерального директора общества к административной ответственности по ст. 5.31 КоАП РФ за невыполнение п. 3.3 Отраслевого тарифного соглашения.

Юридическое лицо обладает **трудовой правосубъектностью** с момента регистрации, никаких специальных требований закон не устанавливает. Не требуется и совершать какие-либо действия (представлять документы, формировать уставный фонд в определенном размере и т.п.). Все юридические лица могут принимать на работу работников, формировать трудовой коллектив, реализовать соответствующие права и нести обязанности перед работниками и их представителями.

Материалы к размышлению

В трудовом праве определенное значение придается **обособленным структурным подразделениям юридического лица**, поэтому важно сформировать представление об их возможности (или невозможности) выступать в качестве работодателя. Применительно к заключению трудового договора законодатель указывает, что обособленное структурное подразделение характеризует место работы (ст. 57 ТК РФ), из чего следует, что работодателем оно не является. Часть 4 ст. 81 ТК РФ предусматривает, что в случае прекращения деятельности обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации. Таким образом, правовые последствия ликвидации организации и ликвидации обособленного структурного подразделения идентичны. Еще больше вопросов возникает, если обратиться к проблемам, связанным с осуществлением социального партнерства, поскольку ч. 4 ст. 40 ТК РФ допускает заключение коллективного договора в обособленном структурном подразделении.

Означает ли это, что обособленное структурное подразделение обладает некоторыми правами работодателя? Если внимательно проанализировать указанные и иные нормы трудового законодательства, определяющие правовое положение работодателя, можно прийти к отрицательному выводу. Во-первых, законодательство *не содержит прямого указания на представление обособленному структурному подразделению юридического лица работодателя. Второй, упоминания об обособленном структурном подразделении*

в главе о трудовом договоре носят исключительно гарантийный характер, они направлены не на предоставление полномочий такому подразделению, а на защиту интересов работника, который, состоя в трудовых отношениях с юридическим лицом, осуществляет трудовую деятельность в его обособленном структурном подразделении, расположенном в другой местности. Поскольку согласно ст. 72.1 ТК РФ изменение структурного подразделения признается переводом только в том случае, когда соответствующее подразделение было указано в трудовом договоре, законодатель в целях защиты законных интересов работника специально предписывает обязательное отражение в трудовом договоре как условия о выполнении работы в *обособленном структурном подразделении, так и указания его месторасположения*. Такие же цели преследуются при увольнении работника из обособленного структурного подразделения при прекращении его деятельности. Для предоставления работнику наиболее существенных гарантий, связанных с увольнением, такой случай приравнивается к увольнению в связи с ликвидацией организации. Одновременно работодатель освобождается от необходимости предлагать увольняемому работникам работу в другой местности, в связи с тем, что переезд связан с определенными неудобствами для работника и финансовыми затратами для работодателя.

Введение правового режима, который учитывает специфику интересов работников, осуществляющих трудовую деятельность в обособленных структурных подразделениях юридического лица, расположенных в другой местности, не означает, что такому подразделению переходят права и обязанности работодателя. *Руководитель подразделения по доверенности действует от имени юридического лица*, которое и является стороной трудового правоотношения. Это утверждение верно и для случаев заключения коллективного договора (подробнее см. гл. 7 учебника).

Заслуживает внимания и вопрос о роли **собственника имущества организации (учредителя)**, поскольку ТК РФ содержит положения, определяющие его права и обязанности в трудовом отношении. Роль, которую играет собственник (учредитель), в зависимости от ситуации может быть различной. Прежде всего, он несет субсидиарную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений работодателей, полностью или частично им финансируемых. К таким работодателям относятся учреждения и казенные предприятия (ч. 12 ст. 20 ТК РФ). Однако по буквальному смыслу указанной нормы, такая ответственность должна быть специально предусмотрена федеральным законом, иным нормативным правовым актом РФ. Например, по отношению к автономным учреждениям такой ответственности не предусмотрено (см. ч. 4–6, 8, 9 ст. 2 Федерального закона от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»). Собственники имущества казенных предприятий, напротив, несут субсидиарную ответственность по обязательствам указанных предприятий при недостаточности их имущества, в том числе по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений (п. 3 ст. 7 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

Таким образом, собственник (учредитель) может выступать в качестве своеобразного гаранта на стороне работодателя. Однако он может быть и работодателем, правда, только для руководителя организации. Так, в соответствии со ст. 20 Федерального закона «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» собственник имущества унитарного предприятия назначает на должность его руководителя и заключает с ним трудовой договор.

Закон предусматривает возможность заключения трудового договора с работником физическим лицом: **индивидуальным предпринимателем** либо гражданином, принимающим на работу домработницу, гувернантку, секретаря, помощника и т.п.

К индивидуальным предпринимателям приравниваются частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, например, фермерские хозяйства¹. Перечисленные субъекты обладают в трудовом праве одинаковым статусом и приобретают право использовать труд наемных работников с момента регистрации в качестве субъектов, осуществляющих соответствующую деятельность.

Физические лица могут вступать в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. В этом случае их *работодательская правосубъектность* возникает по общему правилу с 18 лет, если они не признаны недееспособными или не ограничены в дееспособности.

Трудовой кодекс РФ предусматривает ряд правил надления работодательской правосубъектностью лиц, не достигших 18-летнего возраста и лиц с ограниченной дееспособностью (ч. 8–11 ст. 20 ТК РФ). Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях физическим лицом осуществляются самостоятельно.

Важно подчеркнуть, что законодатель *не предусматривает возможности представительства работодателя — физического лица*. Это означает, что он непосредственно должен вступать в трудовые отношения с работником: заключать и подписывать трудовой договор, в установленном порядке принимать решение об изменении его условий и т.п.

Материалы к размышлению

Статья 20 ТК РФ в качестве работодателей называет лишь тех физических лиц, которые вступают в трудовые отношения с работниками в целях личного

¹ См. ст. 27–28 Федерального закона от 31 мая 2002 г. № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»; ст. 8, 19 Основ законодательства РФ о нотариате от 11 февраля 1993 г. № 4462–1; ст. 17 Федерального закона от 11 июня 2003 г. № 74-ФЗ «О крестьянском (фермерском) хозяйстве».

обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Означает ли это, что физические лица не могут использовать наемный труд для оказания помощи в творческой либо научной деятельности (которая не носит характера индивидуальной предпринимательской), для воспитания детей (няня, гувернантка, домашний учитель)?

Думается, ответ на этот вопрос должен быть отрицательным. Если музыканту, художнику, ученому, которые не осуществляют индивидуальную профессиональную деятельность, имеющую целью извлечение прибыли, понадобятся услуги секретаря, помощника и т.п., они вправе заключить трудовой договор с соответствующими работниками. Такой же вывод необходимо сделать по отношению к работникам, которые оказывают помощь в воспитании детей.

Статья 20 ТК РФ относит к работодателям и **иных субъектов**, наделенных федеральным законодателем правом заключать трудовые договоры.

Однако законодатель далеко не всегда определенно высказывается относительно наличия или отсутствия права того или иного субъекта права вступать в трудовые правоотношения. Так, общественные объединения, которые *обладают правами юридического лица*, безусловно, имеют и право заключать трудовые договоры с работниками. Объединениям же, которые *такими правами не обладают*, полномочие на заключение трудового договора должно быть предоставлено специально, что, к сожалению, не учитывается законодателем.

В качестве примера непоследовательного осуществления правового регулирования необходимо привести Федеральный закон от 26 сентября 1997 г. № 125-ФЗ «О свободе совести и религиозных объединениях», который, разделяя *религиозные объединения* на религиозные организации (объединения, зарегистрированные в качестве юридических лиц) и религиозные группы (объединения, осуществляющие деятельность без государственной регистрации и приобретения правоспособности юридического лица), право заключать трудовые договоры предоставляет религиозным организациям (ст. 24 Закона). Однако они приобретают это право в силу регистрации в качестве юридического лица, и специального упоминания о существовании возможности вступить в трудовые отношения в данном случае не требуется. В то же время отсутствие прямого указания на то, что религиозная группа может принять на работу работника, например, бухгалтера или секретаря, должно означать, что трудовые отношения работников с этим субъектом не возможны.

Надо отметить, что и *профсоюзы*, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации в соответствии со ст. 8 Закона о профсоюзах вправе не регистрироваться. В этом случае они не приобретают прав юридического лица и, соответственно, права вступать в трудовые отношения с работниками, хотя могут

испытывать потребность в использовании наемного труда, пусть и в ограниченных объемах.

Материалы к размышлению

Важно отметить, что в соответствии с буквальным смыслом ч. 4 ст. 20 ТК РФ *работодателями являются субъекты, уже вступившие в трудовые отношения с работниками*. Вместе с тем вступить в такие отношения могут только субъекты, обладающие правом вступать в трудовые отношения, т.е. заключать трудовые договоры с работниками. Такое право должно существовать до реального возникновения отношений, предшествовать заключению трудовых договоров. Без права заключать трудовые договоры не может быть *работодательской правосубъектности*. С другой стороны, странно именовать работодателем субъекта, который реально в трудовых отношениях не состоит, т.е. никому работы не предоставил.

В связи с этим встает вопрос, какой субъект должен признаваться работодателем — обладающий правом заключать трудовые договоры или уже заключивший такие договоры с работниками? В правоприменительной практике и в юридической литературе встречаются различные подходы, однако чаще всего используется так называемый широкий подход, когда к работодателям относят всех юридических лиц и индивидуальных предпринимателей исходя из того, что они могут и реально заключают трудовые договоры.

В конструкции, избранной законодателем, работодательская правосубъектность отрывается от фигуры работодателя, существует автономно и характеризует не работодателя как лицо, состоящее в трудовых отношениях, а юридическое либо физическое лицо, которое *признается обладающим правом использовать чужой труд и заключать трудовые договоры*.

Трудовая правосубъектность работодателя базируется на его способности *предоставить работу и оплатить труд работников*. Это *материальные предпосылки правосубъектности*. Ее *формальные (юридические) условия* сводятся к моменту государственной регистрации (юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и приравненных к ним лиц) либо к достижению совершеннолетия и наличию гражданско-правовой дееспособности.

Правовое положение работодателя характеризуется наличием у него *нормативной власти* (т.е. права принимать локальные нормативные акты); *административно-диспозитивной власти* (т.е. права давать обязательные для исполнения указания по поводу выполнения трудовых обязанностей, осуществления труда); *дисциплинарной власти* (т.е. права применять поощрения к работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности, меры дисциплинарной ответственности по отношению к лицам, совершившим дисциплинарный проступок)¹.

Надо отметить, что в установленных законом пределах работодатель самостоятельно применяет и меры материальной ответственности, т.е. имеет право удержать из заработной платы работ-

¹ См.: Курс трудового права : В 3 т. Т. I. : Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во СПбУ, 1996. С. 414—415.

ника денежные средства в возмещение ущерба, причиненного работодателю (организации).

Правовой статус работодателя характеризуется наличием значительного числа **статутных прав и обязанностей**. Они закреплены в ст. 22 ТК РФ. Все права и обязанности могут быть классифицированы с применением различных критериев.

Прежде всего, это принадлежность к той или иной группе общественных отношений, входящих в состав предмета трудового права. На основе этого признака права и обязанности работодателя могут быть разделены на *полномочия в трудовом отношении, полномочия в отношениях по социальному партнерству и полномочия в других отношениях*, относящихся к предмету трудового права.

К *первой группе* относятся **права** по заключению, изменению и расторжению трудового договора в установленном законом порядке. Работодатель обладает также правом на получение обусловленного трудовым договором труда, т.е. может требовать от работника добросовестного исполнения своих трудовых обязанностей с соблюдением внутреннего трудового распорядка, установленного в организации. Он может поощрять работников за добросовестный эффективный труд и привлекать их к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

Основными **обязанностями** работодателя надо признать: предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором; выплату заработной платы полностью и своевременно; обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда; обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции; обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Работодатель должен также неукоснительно выполнять требования трудового законодательства, заключенных с его участием соглашений и коллективного договора, возмещать ущерб, причиненный работникам, осуществлять обязательное социальное страхование работников.

В *отношениях по социальному партнерству работодатель имеет право* начать и вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, совместно с другими работодателями создавать (или вступить в действующее) объединение работодателей. Работодателям (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) предоставлено право создавать производственный совет — совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения

в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников (ст. 22 ТК). Создание и деятельность такого органа также является своеобразной формой сотрудничества (партнерства) работников и работодателя.

Работодатель **обязан** вступить в коллективные переговоры по требованию представительного органа работников и добросовестно вести их; предоставлять представителям работников необходимую для проведения коллективных переговоров информацию; предоставить представителям работников гарантии на период проведения коллективных переговоров; заключить коллективный договор на согласованных сторонами условиях. На нем лежит обязанность создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов и иных представителей работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителям работников.

Помимо этого работодатель несет обязанности по соблюдению процедуры разрешения коллективного трудового спора. Он должен рассмотреть требования работников и своевременно сообщить им о своем решении; участвовать в создании и работе примирительных органов по требованию представительных органов работников; представлять необходимую информацию и предоставлять установленные законодательством гарантии, связанные с рассмотрением коллективного трудового спора и проведением забастовки.

Наряду с предельной классификацией полномочия работодателя как субъекта управления трудом, организатора производственного процесса и трудовой деятельности можно разделить *в зависимости от содержания и характера принадлежащих ему прав*.

Судебная практика

Конституционный Суд РФ подчеркнул *связь ряда полномочий работодателя с конституционными правами*. В Постановлении от 24 января 2002 г. № 3-П он отметил, что Конституция РФ гарантирует свободу экономической деятельности, поддержку конкуренции, признание и защиту равным образом частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности в качестве одной из основ конституционного строя РФ (ст. 8) и закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (ч. 1 ст. 34), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (ч. 1 и 2 ст. 35).

Указанные конституционные права предполагают наличие у работодателя (физического или юридического лица) ряда конкретных правомочий, позволяющих ему в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала).

Приведенная правовая позиция была воспроизведена в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, который с учетом других решений Конституционного Суда отметил, что в силу отсутствия норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя.

Указанные права и обязанности работодателя являются основными, они предусмотрены законодательством и составляют *основу правового статуса этого субъекта трудового права*. Наряду с ними на работодателя могут быть возложены *дополнительные обязанности* в соответствии с соглашением любого уровня, коллективным договором или трудовым договором с работником. Например, в коллективных договорах довольно часто предусматривается обязанность работодателя производить дополнительные выплаты в связи с предоставлением очередного отпуска в размере должностного оклада (тарифной ставки) работника.

Наряду с *общим правовым статусом*, который характеризует права и обязанности любого работодателя, существуют *специальный правовой статус*, определяющий права и обязанности работодателей, обладающих специфическими особенностями. Например, *работодателю — физическому лицу, не являющемуся предпринимателем*, предоставлен более широкий круг прав по определению условий труда и оснований прекращения трудового правоотношения в трудовом договоре, он может по соглашению с работником заключать срочный трудовой договор без соблюдения требований ст. 59 ТК РФ. Одновременно на него возлагаются и дополнительные обязанности — по регистрации в органе местного самоуправления трудового договора и факта его прекращения.

К числу работодателей, обладающих специальным правовым статусом, можно отнести и *религиозные организации*.

4.3. Работник как субъект трудового права

Для того чтобы вступить в трудовое правоотношение и стать **работником**, гражданин должен обладать **трудоустройством (правосубъектностью)** — признаваемой государством способностью иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности, а также нести юридическую ответственность за неис-

полнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей¹. Как уже отмечалось, *правосубъектность является предпосылкой участия работника в трудовом правоотношении*, обладания конкретными правами и обязанностями.

Материальной предпосылкой надления лица трудовой правосубъектностью является наличие у него *способности к труду*. Современное правосознание базируется на признании нераздельности способности к труду и ее носителя². Это особенно ярко проявляется в положениях международных актов. Так, Декларация относительно целей и задач МОТ, принятая на 26-й сессии Генеральной конференции МОТ 10 мая 1944 г. прямо провозглашает: «Труд не является товаром». Из этого следует, что к трудовым отношениям не могут применяться нормы, регулирующие товарно-денежные отношения, а человек, обладающий способностью к труду, самостоятельно ей распоряжается и лично реализует. Соответственно, в качестве работника может выступать только *носитель способности к труду — физическое лицо*, а его правосубъектность носит личный характер, поэтому правоспособность ни при каких обстоятельствах не может рассматриваться как качество, существующее отдельно от дееспособности.

Формальным (юридическим) условием приобретения трудовой правосубъектности является *достижение лицом определенного возраста*.

По общему правилу она наступает по достижении 16 лет. Однако в некоторых случаях трудовой договор может заключаться и 15-летними подростками (см. 63 ТК).

Наряду с *общей трудовой правосубъектностью* выделяют *специальную*, которая характеризует возможность лица вступать в трудовое отношение по выполнению конкретных видов труда или профессиональной деятельности. Например, для поступления на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, подземные работы, а также на работу, связанную с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей, и требующую заключения договора о полной материальной ответственности, гражданин должен достичь 18-летнего возраста. Такое же требование предъявляется к лицам, которые хотят работать в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами.

¹ См.: Черноморченко Н. П. Субъекты советского трудового права : автореферат канд. дис. Саратов, 1969. С. 5.

² См.: Курс трудового права. В 3-х т. Т. I. С. 302.

Лица, желающие заниматься педагогической деятельностью, должны иметь образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», не иметь заболеваний, препятствующих осуществлению такой деятельности, не иметь судимости за совершение указанных в абз. 3 ч. 2 ст. 331 ТК РФ преступлений, за совершение тяжких и особо тяжких из числа указанных в данной норме преступлений, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности (ст. 331 ТК РФ, Постановление Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П).

Специальные требования установлены для выполнения работы командира воздушного судна (ст. 56, 57 ВК РФ) — помимо соблюдения профессионально-квалификационных требований он должен иметь гражданство Российской Федерации.

Приведенные примеры иллюстрируют различие объема (содержания) трудовой правосубъектности, которой должны обладать физические лица, претендующие на занятие конкретными видами трудовой деятельности.

Специальная трудовая правосубъектность проявляется в обладании дополнительными навыками (образование, специальная подготовка, профессиональный опыт) и (или) физическими (возраст, состояние здоровья, отсутствие конкретных заболеваний) и социальными (российское гражданство, отсутствие судимости) признаками, наличие которых признается законодателем обязательным для выполнения определенного вида трудовой (профессиональной) деятельности. Таким образом, это способность иметь и лично осуществлять трудовые права и обязанности особого рода — в определенной сфере трудовой (профессиональной) деятельности, а также нести юридическую ответственность¹ за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей.

Наряду со специальной можно выделить **ограниченную правосубъектность**, которая свидетельствует об ограничении объема возможностей субъекта обладать правами и приобретать права и обязанности своими действиями. Например, иностранный гражданин, который хочет работать в Российской Федерации, как правило, должен получить разрешение на работу. Одновременно и организация-работодатель получает разрешение на привлечение и использование иностранных работников (ст. 13 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

¹ Зачастую и юридическая ответственность носит особый — более суровый характер, например, специальная дисциплинарная ответственность в организациях транспорта.

Граждане, достигшие 14-летнего возраста, могут вступать в трудовые отношения и приобретать соответствующие права и обязанности при соблюдении нескольких условий. Прежде всего, они должны быть учащимися и получить согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства. Подростки могут выполнять легкую работу, не причиняющую вреда их здоровью и не нарушающую процесса обучения. Работа допускается в свободное от учебы время.

Другой пример **ограниченной трудовой правосубъектности** — способность детей младше 14 лет приобретать трудовые права и обязанности путем заключения трудового договора. Дети признаются субъектами трудового права исключительно в случаях их участия в создании и (или) исполнении произведений театрального, циркового, музыкального искусства. Их творческая деятельность осуществляется с согласия одного из родителей (опекуна) и не должна оказывать негативное воздействие на здоровье и нравственное развитие. Орган опеки и попечительства дает разрешение на работу и устанавливает условия, в которых ребенок может участвовать в создании произведений искусства, в частности, максимально допустимую продолжительность ежедневной работы.

Аналогичные правила предусмотрены для малолетних спортсменов, которые дополнительно к указанным требованиям проходят медицинский осмотр (обследование) (ст. 348.8 ТК РФ).

Материалы к размышлению

Трудовой договор от имени ребенка, не достигшего 14-летнего возраста, подписывает один из родителей (опекун). Таким образом, можно полагать, что в трудовых отношениях появляется институт представительства, а личный характер распоряжения своими способностями к труду ставится под вопрос. В теоретическом плане это означает, что трудовая правосубъектность, доктринально считающаяся неделимым единством правоспособности и дееспособности, разделяется: *ребенок обладает правоспособностью, которую от его имени реализуют родители.*

Тем самым специфика правообладания и правореализации в трудовых отношениях утрачивается, по крайней мере, в тех случаях, когда речь идет о заключении трудового договора с несовершеннолетним младше 14 лет.

Можно рассуждать и иначе. В основе трудовой правосубъектности лежит способность индивида к труду, именно она реализуется в трудовом правоотношении. Способностью к труду определенного рода (спортивная деятельность, творчество) обладает ребенок, который и реализует ее лично. Один из родителей (опекун) в этой ситуации, с одной стороны, дает согласие на такую деятельность (в том случае, когда она, по его мнению, не может причинить вред здоровью, нравственности и интересам ребенка), с другой стороны — оказывает ему помощь в оформлении трудового договора (письменного документа). Это дает основание рассматривать соответствующие нормы ТК РФ как устанавливающие *ограниченную правосубъектность* некоторых субъектов трудового права — правосубъектность, которая может быть реализована лишь в определенных сферах деятельности и при определенных условиях.

Остается, тем не менее, вопрос о *деликтоспособности детей, не достигших 14 лет*. Практическое значение он вряд ли имеет, однако с точки зрения полноты рассмотрения проблемы необходимо определиться и с тем, можно ли при наделении субъекта ограниченной трудовой правосубъектностью полностью исключить его деликтоспособность. Хотя законодательно этот вопрос не решен, можно предположить, что малолетние в силу неспособности в полной мере понимать значение своих действий и руководить ими *не могут нести дисциплинарную и материальную ответственность наряду со взрослыми работниками*. Следует отметить и специфику трудовой деятельности таких несовершеннолетних в сфере спорта и искусства. Во-первых, такая деятельность, как правило, носит эпизодический характер. Во-вторых, осуществляется под непосредственным руководством и присмотром взрослых, что должно обеспечить надлежащее отношение к выполнению работы.

Важно отметить **самостоятельность категории трудовой правосубъектности**, ее независимость от гражданской дееспособности. Признание лица недееспособным либо ограничено дееспособным не влечет с неизбежностью утрату трудовой правосубъектности. Такие лица довольно часто сохраняют способность к целесообразной деятельности, а, следовательно, и способность вступать в трудовые отношения. Вместе с тем исследователи отмечают, что вопрос о *трудовой правосубъектности недееспособных лиц* должен быть решен законодателем, поскольку в соответствии со ст. 29 ГК РФ они — вследствие психического заболевания — не могут понимать значения своих действий или руководить ими¹. Это приводит к невозможности осуществлять осмысленную деятельность, выполнять трудовые обязанности и нести юридическую ответственность за их невыполнение или ненадлежащее выполнение. Очевидно, соотношение категорий гражданской дееспособности и трудовой правосубъектности должен определять суд, разрешая дело о признании гражданина недееспособным. Однако для этого в действующее правовое регулирование должны быть внесены соответствующие изменения.

Вступив в трудовое отношение, гражданин становится работником и приобретает **права и обязанности**, связанные с осуществлением трудовой деятельности. Следует подчеркнуть, что не все права в сфере труда, закрепленные в ст. 37 Конституции РФ и международных актах², являются в строгом смысле трудовыми, т.е. принадлежат работнику. Например, право на свободное распоряжение своими способностями к труду принадлежит каждому.

¹ Курс трудового права. В 3-х т. Т. I. С. 314.

² См.: Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16 декабря 1966 г., Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» от 18 июня 1998 г., Европейская социальная хартия от 3 мая 1996 г. (пересмотренная).

Основные трудовые права закреплены в ст. 21 ТК РФ. Они дополняются некоторыми правами и обязанностями, предусмотренными другими законами. К основным трудовым правам относятся, например:

— право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

— право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором. Это право предполагает, что работнику должна быть обеспечена возможность работать по установленной трудовым договором специальности, квалификации, должности. Если по объективным причинам в какой-то период такая работа не может быть предоставлена работнику, он получает право на гарантийную выплату (ст. 157 ТК РФ);

— право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

— тесно связанное с предыдущим право на полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте. Такая информация должна включать и сведения о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов; возможности обучения безопасным методам и приемам труда за счет работодателя и др.;

— право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы. Это право включено в состав основных в связи со ставшими распространенными нарушениями сроков выплаты заработной платы;

— право на равную оплату за труд равной ценности без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера. Это право корреспондирует соответствующей обязанности работодателя. Иными словами, запрещается какое бы то ни было понижение размера оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям (ст. 22, 132 ТК РФ);

— право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также оплачиваемых ежегодных отпусков;

— право на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Перечисленные права можно отнести к индивидуальным — реализуемым каждым работником самостоятельно. Кроме них работникам предоставлены **права, которые реализуются коллективом работников**. К ним надо отнести:

- право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них. Это право провозглашено Конституцией РФ (ст. 30), предусмотрено не только ТК РФ, но и ст. 2 Закона о профсоюзах. Оно предполагает:

- свободное, без предварительного разрешения органов государственной власти, образование профсоюза, действие профсоюза на основе свободно утвержденного устава (положения), вступление и выход из профсоюза на основе добровольного волеизъявления;

- право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей;

- право на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- право на участие в управлении организацией в тех формах, которые предусмотрены законодательством или коллективным договором.

Работнику обеспечены широкие возможности по защите своих трудовых прав всеми не запрещенными законом способами, в том числе с использованием самозащиты, контроля (надзора) за соблюдением законодательства о труде, процедуры рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Работник обладает правом на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей. В частности, работнику возмещается ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), а также ущерб, причиненный его имуществу (ст. 235 ТК РФ), выплачивается компенсация за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ), возмещается моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя (ст. 237 ТК РФ).

Работник имеет право на обязательное социальное страхование. Виды социального страхования указаны в Федеральном законе от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования»: пенсионное страхование, медицинское страхование, государственное социальное страхование (страхование по болезни), страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Основные обязанности работника также предусмотрены ст. 21 ТК РФ. К ним относятся:

- добросовестное исполнение трудовых обязанностей;

- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, в том числе своевременное и точное исполнение распоряжений администрации соблюдение технологических правил и норм (технологической дисциплины);

- бережное отношение к имуществу работодателя и других работников;

- выполнение установленных норм труда;

- требований по охране труда и обеспечению безопасности труда (технике безопасности и производственной санитарии);

- незамедлительное сообщение работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Обязанности работника конкретизируются обычно в должностной инструкции, инструкции по технике безопасности, правилах внутреннего трудового распорядка, других локальных нормативных актах, трудовом договоре. Важно помнить, что обязанности работника не должны выходить за пределы выполнения трудовой функции — работы по определенной специальности, квалификации, должности.

Коллективные договоры и соглашения не предусматривают дополнительных обязанностей работников, они могут содержать только права на получение дополнительных льгот и преимуществ.

Трудовые права обеспечиваются юридическими гарантиями, которые представляют собой правовые средства, направленные на реальное осуществление этих прав. По содержанию и способам гарантии трудовых прав делят на материально-правовые и процедурно-правовые, а по целевому назначению — на гарантии реализации и гарантии охраны трудовых прав¹.

Выводы

Субъектами трудового права признаются участники общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

К основным участникам таких отношений относятся **работник, работодатель, профессиональные союзы, объединения работодателей**.

Правовое положение субъектов трудового права определяется **трудовой правосубъектностью**, совокупностью признанных Конституцией РФ и законодательством о труде исходных (**статутных**) прав и обязанностей, субъективными правами и обязанностями,

¹ См.: Трудовое право России : учебник / под ред. А. С. Пашкова. СПб., 1994. С. 63.

вытекающими из иных нормативных правовых актов о труде, коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров, а также **ответственностью** за неисполнение возложенных обязанностей. Применительно к работникам и их представителям необходимо подчеркнуть и существование **юридических гарантий трудовых прав**.

Трудовая правосубъектность работодателя базируется на его способности *предоставить работу и оплатить труд работников*. Это материальные предпосылки правосубъектности. Ее формальные (юридические) условия сводятся к моменту *государственной регистрации* (юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и приравненных к ним лиц) либо *к достижению совершеннолетия и наличию гражданско-правовой дееспособности*.

Правовое положение работодателя характеризуется наличием у него *нормативной власти* (т.е. права принимать локальные нормативные акты); *административно-диспозитивной власти* (т.е. права давать обязательные для исполнения указания по поводу выполнения трудовых обязанностей, осуществления труда); *дисциплинарной власти* (т.е. права применять поощрения к работникам, добросовестно выполняющим свои обязанности, меры дисциплинарной ответственности по отношению к лицам, совершившим дисциплинарный проступок).

Материальной предпосылкой наделения **лица трудовой правосубъектностью** является наличие у него *способности к труду*.

Формальным (юридическим) условием приобретения трудовой правосубъектности является *достижение лицом определенного возраста*.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Кто относится к субъектам трудового права?
2. Чем характеризуется субъект трудового права?
3. Кто может выступать работодателем?
4. С какого возраста возникает правосубъектность работника?
5. Какие субъекты в трудовом праве обладают специальной правосубъектностью?
6. Почему в трудовом праве не выделяют правоспособность и дееспособность?
7. Каковы основные права работника?
8. Назовите основные права работодателя.
9. Каковы особенности правового статуса работодателя — физического лица?
10. Существует ли в трудовом праве ограниченная правосубъектность?
11. Может ли обособленное структурное подразделение выступать работодателем?
12. Какова роль собственника имущества юридического лица?
13. Кто реализует права и обязанности юридического лица в трудовых отношениях?

Глава 5 ПРАВООТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- предмет трудового права и систему правоотношений в трудовом праве;
- субъектов, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения трудовых и производных от них правоотношений;

уметь

- отличать трудовой договор от иных договоров о труде, регулируемых другими отраслями права;
- анализировать правовые нормы для решения конкретных практических задач;

обладать навыками

- применения полученных знаний для решения практических задач.
-

5.1. Понятие и система правоотношений

В результате воздействия трудового права на общественные отношения, составляющие его предмет, складывается **система правоотношений**, характеризующаяся определенным единством.

Ядром предмета трудового права являются трудовые отношения наемных работников. Кроме того, трудовое право регулирует и другие общественные отношения, тесно связанные с трудовыми, составляя вместе с ними единый предмет этой отрасли права (подробнее об этом см. параграф 1.1).

В настоящее время **система правоотношений в сфере труда включает**: трудовые правоотношения; правоотношения по организации труда и управлению трудом; правоотношения по трудоустройству у данного работодателя; правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; правоотношения по профессиональной подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; правоотношения по государственному контролю (надзору), про-

фсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда) и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; правоотношения по разрешению трудовых споров; правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Все эти правоотношения объединяются в единую систему, которая проявляется в одних случаях, непосредственно (например, в трудовых правоотношениях), в других — через ряд опосредствующих факторов, указывающих на труд в будущем или в прошлом.

Основой в системе правоотношений являются трудовые правоотношения по использованию труда наемного работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором. Все остальные отношения, как правило, взаимообусловлены и связаны с трудовыми правоотношениями. В науке трудового права их принято называть *производными*.

Производные правоотношения условно разделяются на отношения, предшествующие, сопутствующие и непосредственно вытекающие (последующие) из трудовых правоотношений.

Группа **предшествующих правоотношений** включает в себя *правоотношения по трудоустройству непосредственно у данного работодателя*. Они возникают между работником и работодателем, которые имеют твердые намерения заключить между собой трудовой договор. Эти правоотношения включаются в группу предшествующих в связи с тем, что они возникают перед заключением трудового договора и намерения их сторон не всегда завершаются его заключением (например, из-за отсутствия необходимого опыта у работника, квалификации и т.д.), однако нормами трудового права регулируются отношения по оформлению работника на работу.

К отношениям по трудоустройству можно отнести также и отношения по ученичеству, когда работник, ищущий работу и не имеющий навыков работы по определенной профессии, заключает ученический договор с организацией, которая берется профессионально обучить работника с предоставлением (по окончании обучения) работы у данного работодателя по полученной специальности (профессии).

К **сопутствующим правоотношениям** следует относить группы общественных отношений, существующие одновременно с трудовыми отношениями и тесно с ними связанные, например:

1) *по организации труда и управлению трудом*, возникающие между выборным органом первичной профсоюзной организации, иным уполномоченным органом работников и работодателем при определении условий труда, организации труда, локального регу-

лирования и т.д. Особенностью этих отношений является то, что в них участвует не сам работник, а выступающий от его имени коллективный субъект — профсоюзный орган организации или иной представительный орган работников. Однако эти отношения оказывают влияние на содержание субъективных трудовых отношений между работодателем и работником, связанных с использованием его труда;

2) *по подготовке и дополнительному профессиональному образованию непосредственно у данного работодателя*. Они возникают между работником и работодателем наряду с трудовыми отношениями в случаях, когда работодатель направляет работника на профессиональное обучение и профессионального образование без отрыва от производства;

3) *по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений*. Они возникают между представительными органами работников и работодателя при ведении коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений.

Если заключается коллективный договор, то представительными органами работников могут быть либо выборный профсоюзный орган, либо иной уполномоченный работниками орган. В правоотношениях по заключению соглашений сторонами выступают уполномоченные представители работников и работодателей на федеральном, региональном, межрегиональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции. Представителями работников в таких правоотношениях являются соответствующие профессиональные союзы и их объединения, представителями работодателей — соответствующие объединения работодателей. При заключении трехсторонних соглашений к указанным двум сторонам соглашений присоединяется третья — органы исполнительной власти или органы местного самоуправления;

4) *по участию работников и профессиональных союзов в определении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях*. Они возникают между работодателем (уполномоченным работодателем органом) и выборным профсоюзным органом или представительным органом работников в случаях, установленных законом (так, порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, определен ст. 372 ТК РФ, а при расторжении трудового договора по инициативе работодателя — ст. 373);

5) *по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных право-*

вых актов, содержащих нормы трудового права. Участниками (субъектами) этих правоотношений выступают работодатели и соответствующие органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Такими органами являются прокуратура РФ, Федеральная инспекция труда РФ, органы государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности, государственного энергетического надзора, государственного санитарно-эпидемиологического надзора, государственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью, а также правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов;

б) по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Как видно из содержания этой группы правоотношений, здесь речь идет о двух совершенно самостоятельных подгруппах отношений: по материальной ответственности работника за вред, причиненный работодателю, и по материальной ответственности работодателя перед работником. Указанные правоотношения могут быть отнесены как к системе *сопутствующих* трудовым, так и к системе *вытекающих из них правоотношений*. При этом, если работник продолжает трудовые отношения с работодателем, то правоотношения по возмещению материального вреда будут считаться сопутствующими. Если же работник прекратил трудовые отношения с работодателем в связи с увольнением, то в случае причинения им материального вреда работодателю (равно как и в случае, если вред был причинен самим работодателем работнику), такие правоотношения следует относить к системе вытекающих (последующих) из трудовых;

г) по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами. Эти правоотношения возникают между работником, работодателем и фондом социального страхования в связи со страхованием по временной нетрудоспособности работника (при получении пособия по временной нетрудоспособности), в связи с беременностью и родами (при предоставлении отпуска и пособия по беременности и родам), пособий по уходу за ребенком до достижения ими возраста полутора лет, а также в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием. Эти отношения могут относиться как к системе *сопутствующих*, так и *вытекающих* из трудовых.

5.2. Трудовые правоотношения

Трудовые правоотношения — это урегулированные нормами права отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квали-

фикации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Трудовые правоотношения необходимо отличать от иных отношений, связанных с трудом, регулируемых другими отраслями права (например, от гражданско-правовых отношений, возникающих на основании договоров подряда, поручения, оказания услуг, авторского договора и др.).

Так, трудовые правоотношения имеют следующие принципиальные особенности: а) их предметом является выполнение работником работы по определенной специальности, квалификации, должности (в гражданско-правовых отношениях предметом договоров, связанных с трудом, выступает результат труда, т.е. работа, которую надо выполнить за определенный, указанный в договоре срок); б) поведение их субъектов регламентируется внутренним трудовым распорядком данной организации, которому они обязаны подчиняться (в гражданско-правовых отношениях, как правило, подчинение какому-либо режиму не обязательно); в) работник обязан выполнять работу, обусловленную трудовым договором, только личным трудом (в то время как в гражданско-правовых отношениях допускается передоверие).

Сторонами трудовых правоотношений являются работник и работодатель. При этом работник — всегда физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодателем может быть как физическое лицо, так и юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Работодателями могут быть и 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 иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию.

Права и обязанности работодателя в трудовых правоотношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законодательством, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право лишь физические лица, достигшие возраста 18 лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме,

а также лица, не достигшие указанного возраста, — со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме.

Содержание трудовых правоотношений. Содержание любого правоотношения включает в себя права и обязанности его сторон. Сторонами трудового правоотношения являются работник и работодатель, права и обязанности которых установлены ТК РФ (ст. 21, 22).

Так, основными **правами работника** являются: право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении организацией; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений; защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку; возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда; обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (подробнее см. об этом параграф 4.3).

Правам работника корреспондируют соответствующие **обязанности работодателя**:

— соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставление работникам работы, обусловленной трудовым договором; обеспечение безопасности

и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда; обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности; выплату в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; ведение коллективных переговоров, а также заключение коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ; предоставление представителям работников полной и достоверной информации, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; ознакомление работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; своевременное выполнение предписаний федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплаты штрафов, наложенных за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; рассмотрение представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принятие мер по устранению выявленных нарушений и сообщение о принятых мерах указанным органам и представителям;

— создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

— осуществление обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами; возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсация морального вреда в порядке и на условиях, предусмотренных законом;

— исполнение иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Закон устанавливает также основные **права работодателя** (ст. 22 ТК РФ). Так, работодатель имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

- поощрение работников за добросовестный эффективный труд; требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; принятие локальных нормативных актов (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создание объединений работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создание производственного совета (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) — совещательного органа, образуемого на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Правам работодателя корреспондируют соответствующие **обязанности работника** по: добросовестному выполнению своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором;

соблюдению правил внутреннего трудового распорядка; соблюдению трудовой дисциплины; выполнению установленных норм труда; соблюдению требований по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережному отношению к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительному сообщению работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Необходимо учитывать, что указанные в ТК РФ права работника и работодателя без их конкретизации к правоотношениям относятся к *«статутным»*.

Статутные права, реализованные в конкретном правоотношении, преобразуются в субъективные права.

Субъективные права и обязанности указанных субъектов определяются трудовым договором, заключенным с конкретным работником. При этом условия трудового договора не могут содержать условий, ограничивающих права работников и снижающих уровень гарантий по сравнению с установленными трудовым законодательством.

Основаниями возникновения трудовых правоотношений являются юридические факты (события, действия).

Главным юридическим фактом, влекущим возникновение трудовых правоотношений, является **трудовой договор**.

В случаях и порядке, которые установлены законом, иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, или уставом (положением) организации, трудовые отношения могут возникнуть лишь при наличии *сложного юридического состава*, т.е. на основании трудового договора, заключенного после:

- 1) *избрания (выборов) на должность*. Трудовые правоотношения на основании трудового договора, заключенного после избрания на должность возникают, если избрание на должность предполагает выполнение работником определенной трудовой функции.

При приеме на руководящие должности в ряде случаев трудовые правоотношения возникают (и трудовой договор заключается) лишь после факта избрания (или выборов) работника на эту должность. Так, должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными (ст. 332 ТК РФ);

- 2) *избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности*. Трудовые правоотношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствую-

ющей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности. Например, заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в высшем учебном заведении предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

3) *назначения на должность или утверждения в должности.* Трудовые правоотношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации. Так, органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителя, назначают на должность руководителей муниципальных предприятий и учреждений (см. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»);

4) *направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты.* Так, Законом о защите инвалидов (ст. 21) устанавливается, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам;

5) *судебного решения о заключении трудового договора.* В случае вынесения судом решения о восстановлении работника на работе (или об обязанности заключить трудовой договор — по искам о неправомерном отказе в приеме на работу), работодатель обязан незамедлительно издать об этом приказ и заключить с работником трудовой договор. В данном случае дополнительным юридическим фактом, влекущим возникновение трудового правоотношения, будет судебное решение.

Основания изменения трудового правоотношения. Трудовые отношения могут быть изменены вследствие **перевода** работ-

ника (постоянного или временного) на другую должность, вместе с работодателем в другую местность или изменения обусловленных сторонами условий трудового договора в порядке, установленном законодательством (ст. 72–74 ТК РФ).

Так, с согласия работника допускается временный перевод на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

Временный перевод без согласия работника на срок до одного месяца допускается в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Предложение о переводе является обязательным для работодателя, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается в таком переводе.

Беременные женщины должны быть переведены на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Законом (ст. 74 ТК РФ) допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя (за исключением изменения трудовой функции работника) в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

При этом в случаях, когда указанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель может (в целях сохранения рабочих мест) вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Основания прекращения трудового правоотношения. Прекращаются трудовые отношения только в случаях и по основаниям, указанным в ТК РФ или в иных федеральных законах. Действующее законодательство предусматривает, что основаниями прекращения трудовых правоотношений служат: соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), инициатива работника (ст. 80 ТК РФ) или работодателя (ст. 81 ТК РФ). В ряде случаев основанием прекращения трудовых правоотношений может быть волеизъявление (акт)

органа, не являющегося стороной трудового правоотношения (ст. 83 ТК РФ).

Юридическими фактами, влекущими прекращение трудового договора, являются также и установленные в законе **события**:

- смерть работника;
- призыв на военную службу;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- решение государственной инспекции труда или суда;
- неизбрание на должность;
- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, приговор суда, вступивший в законную силу;
- медицинское заключение о признании работника полностью неспособным к трудовой деятельности;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений;
- дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.

5.3. Правоотношения по организации труда и управлению трудом

В процессе деятельности любой организации возникает необходимость в решении вопросов организационно-управленческого характера.

В соответствии со ст. 2 ТК РФ одним из отраслевых принципов современного трудового права является обеспечение права работ-

ников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Указанный принцип находит свое выражение в ст. 21 ТК РФ, в которой к числу прав работников относится право на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

В качестве **субъектов организационно-управленческих отношений** выступают работодатель (или его представители) и работники в лице соответствующих представительных органов.

Организационно-управленческие отношения направлены на разработку и принятие актов (решений) по совершенствованию организации труда, нормативному установлению и применению действующих условий труда.

Основными формами участия работников в организации труда и управлении организацией являются:

- 1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями, и проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 2) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 3) обсуждение с работодателем и в представительном органе работников вопросов о работе организации и планов социально-экономического развития организации, а также внесение предложений по их совершенствованию;
- 4) иные формы, предусмотренные учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Закон устанавливает право представителей работников на получение от работодателя информации по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, и дополнительному профессиональному образованию работников и др.

По всем вышеуказанным вопросам представители работников имеют право также вносить в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

Основаниями возникновения организационно-управленческих отношений в частности являются: момент направления локального нормативного акта и обоснования по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации; день обращения к работодателю для получения информации по вопросам профессиональной

подготовки и дополнительному профессиональному образованию работников и др.

Юридическими фактами, влекущими **прекращение** организационно-управленческих правоотношений, являются, например: отмена ранее принятого акта (решения); истечение срока действия локального акта.

5.4. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя

Правоотношения по трудоустройству состоит из трех взаимосвязанных правоотношений: а) между гражданином и органом занятости, в который он обратился с целью поиска подходящей работы; б) между органом службы занятости и конкретным работодателем; в) между гражданином и конкретным работодателем по трудоустройству.

До недавнего времени в предмет трудового права включались все три указанные группы отношений по трудоустройству. С принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90 в предмет трудового права включаются только отношения по трудоустройству непосредственно у данного работодателя, т.е. заключительная стадия процесса трудоустройства.

Эти правоотношения непосредственно предшествуют трудовым правоотношениям и как бы заранее определяют их содержание и характер.

Возникают указанные правоотношения с получением гражданином от органа по трудоустройству направления на работу или на профессиональное обучение и предъявлением его работодателю.

Направление органа трудоустройства здесь следует рассматривать не только как правовой акт, адресованный работодателю, но и как желание (волеизъявление) гражданина заключить трудовой (ученический) договор с конкретным работодателем. При этом, как указывалось выше, направление предоставляет трудоустраиваемому в определенных случаях право требовать заключения трудового или ученического договора. Направление, следовательно, конкретизирует право на труд и придает ему притязательный характер еще до того, как оно будет реализовано в трудовом правоотношении. В направлении, выданном органом занятости на работу (профессиональное обучение), содержится предписание (рекомендация) принять гражданина на работу, с указанием должности, специальности, квалификации. В направлении должен быть обозначен объем прав и обязанностей, составляющих содержание данных правоотношений по трудоустройству.

Прекращаются данные правоотношения заключением трудового или ученического договора, либо когда работодатель отказывает в их заключении

5.5. Правоотношения по подготовке, дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя

Необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит указанные виды профессионального образования в соответствующих образовательных организациях, осуществляющих в качестве основной цели их деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, в том числе:

- в общеобразовательных организациях — по программам профессионального обучения;
- в профессиональных образовательных организациях — по программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам;
- в образовательных организациях высшего образования — по программам профессионального обучения, дополнительным профессиональным программам;
- в организациях дополнительного образования — по программам профессионального обучения;
- в организациях дополнительного профессионального образования — по программам профессионального обучения.

Условия и порядок такого обучения определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, а также перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

На работодателе лежит обязанность (в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ), проводить дополнительное профессиональное образование, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональное обучение, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Таким образом, работники имеют право на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям и специальностям (профессиональная переподготовка), а работодатель обязан обеспечить реализацию этого права.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Основанием возникновения данных правоотношений является приказ работодателя о направлении работника на профессиональное обучение (переобучение).

Основанием прекращения правоотношений является окончание срока обучения.

5.6. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений

Социальное партнерство представляет собой систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Таким образом, **субъектами социального партнерства** являются *работники* и *работодатели* в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. При этом каждая из сторон выступает в социальном партнерстве через своих представителей.

Представителями от работников, по общему правилу, являются *профессиональные союзы и их объединения*, получившие полномочия от коллектива работников (трудовых коллективов). Непосредственно в организациях, в которых нет профсоюзов (или они малочисленные), представителями работников в случаях, указанных в законе, могут выступать иные избираемые работниками органы.

Интересы работников в социальном партнерстве, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы

работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне России в целом, а также одного или нескольких ее субъектов, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов), каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов)

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются *руководитель организации* (или уполномоченные им лица), *работодатель* — индивидуальный предприниматель (лично или уполномоченные им лица) в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

При этом **объединение работодателей** — некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Представлять работодателей государственных или муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, могут *органы исполнительной власти, органы местного самоуправления*, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Для подготовки проектов и заключения соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях образуются специальные комиссии.

На федеральном уровне образуется постоянно действующая **Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений** (РТК), деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Членами РТК являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ.

В субъектах РФ могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законами субъектов РФ, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами местного самоуправления.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключения. Отраслевые (межотраслевые) комиссии могут образовываться как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

Если соглашения предусматривают полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, то они заключаются при обязательном *участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления*, являющихся стороной соглашения.

На локальном уровне образуется *комиссия* для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя (ст. 40 ТК РФ).

На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства могут заключаться также и различные соглашения (подробнее об этом см. гл. 7 учебника).

Основанием возникновения данных правоотношений является момент получения стороной социального партнерства предложения в письменной форме о начале коллективных переговоров. Проекты коллективных договоров и соглашений разрабатываются в ходе коллективных переговоров. Порядок разработки проектов коллективных договоров и соглашений определяется сторонами и федеральными законами (ст. 42, 47 ТК РФ).

Основания изменения данных правоотношений установлены ст. 44, 49 ТК РФ, устанавливающими правило о том, что изменения и дополнения коллективных договоров и соглашений производятся в порядке, установленном для их заключения.

Прекращаются правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений после подписания соответствующих коллективных договоров и соглашений.

5.7. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях

В данных правоотношениях существует две составляющие. Первая — участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда в организации. Вторая — их участие в применении трудового законодательства. Отношения первой группы носят коллективный характер. Во вторую группу входят отношения, относящиеся к конкретным работникам.

Субъектами рассматриваемых правоотношений являются *профессиональные союзы, иные представительные органы работников и полномочные представители работодателя*.

Указанные правоотношения возникают в случаях, когда установление условий труда и применение трудового законодательства в соответствии с законом должно происходить с обязательным участием работников и профессиональных союзов.

Полномочия **профессиональных союзов** в установлении условий труда и применении трудового законодательства установлены

в Законе о профсоюзах, гл. 58 ТК РФ, иными федеральными законами.

Реализуя свои права, профессиональные союзы являются представителями работников, состоящих в профсоюзе, и защищают их права и интересы по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений. В области коллективных споров профсоюзы представляют и защищают интересы работников независимо от членства в профсоюзах, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном законом порядке.

Реализуя свое право на защиту и представительство, профсоюзы представляют интересы работников при заключении коллективных договоров и соглашений, при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства (в том числе через инспекции труда профсоюзов), участвуют в отношениях по организации труда и управлению трудом, по формированию государственной политики занятости (выполняя тем самым представительскую функцию). Профессиональные союзы участвуют в правовом регулировании социально-трудовых отношений на всех его этапах, начиная с правотворческого процесса, на этапе правоприменения, в профилактике нарушений трудового законодательства до стадии восстановления нарушенного права.

Выборные профсоюзные органы имеют право также на осуществление контроля за соблюдением работодателем или его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. При этом работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

При принятии в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязан запросить мотивированное мнение выборного профсоюзного органа (ст. 372 ТК РФ). При увольнении работников по некоторым основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ (п. 2, 3, 5 ч. 1), работодатель предварительно обязан запросить мнение выборного профсоюзного органа (ст. 373 ТК РФ).

Так, в соответствии со ст. 372 ТК РФ выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним

либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении соглашения, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и, в случае выявления нарушения, выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации требуется также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольне-

нии и, в случае признания его незаконным, выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В случаях когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников, для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников **иной представитель (представительный орган)**.

Данные правоотношения относятся к сопутствующим трудовым. *Основаниями возникновения* отношений является обращение представителей работодателя к выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представительному органу работников для получения мнения о принятии локального нормативного акта или об увольнении работника.

Основанием изменения отношений является изменение мнения работодателя (или представительного органа работников) в результате проведенных сторонами дополнительных консультаций.

Основанием прекращения отношений является принятие соответствующего акта (или решения работодателя об увольнении работника).

Материалы к размышлению

В литературе высказывается мнение о том, что отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства связаны с отношениями по организации труда и управлению трудом и поглощают их¹.

Вместе с тем представляется, что такая связь существует лишь частично в отношениях по установлению условий труда. Отношения же по участию работников и профессиональных союзов в применении трудового законодательства не охватываются отношениями по организации труда и управлению трудом.

5.8. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда

Материальная ответственность является видом юридической ответственности стороны трудового договора за ущерб, причиненный другой стороне виновными противоправными действиями (или бездействиями).

¹ См.: Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. М., 2008. С. 74.

Материальная ответственность работника способствует бережному отношению его к имуществу организации. Материальная ответственность работодателя перед работником побуждает стремление работодателя своевременно проводить мероприятия по соблюдению требований по охране труда, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, четко соблюдать трудовое законодательство.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с федеральными законами.

Таким образом, **субъектами** указанных отношений являются *работник и работодатель*.

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 федеральным законом.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной законом.

Условиями наступления материальной ответственности стороны трудового договора является противоправность действий (бездействий) работника (работодателя), наличие материального ущерба, причинная связь между действием (или бездействием) работника (или работодателя), вина (в форме умысла или неосторожности).

Таким образом, 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 федеральными законами.

При этом каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Закон устанавливает обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате 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.

Работник, причинивший материальный ущерб работодателю, обязан возместить его, как правило, в пределах своего среднемесячного заработка (**ограниченная материальная ответственность**).

В случаях, указанных в законе (ст. 243 ТК РФ) работник обязан возместить материальный ущерб в полном размере (**полная материальная ответственность**).

Так, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- 1) когда в соответствии с трудовым кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостатки ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере за причиненный работодателю ущерб может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

Данные отношения *возникают* с момента предъявления стороной, которой причинили ущерб, требований о возмещении к причинителю вреда.

Основаниями изменения правоотношений является соглашение сторон о возмещении причиненного ущерба путем передачи равноценного имущества или исправления поврежденного.

Прекращаются указанные правоотношения после возмещения вреда.

Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда относятся как к сопутствующим трудовым правоотношениям, так и (в случае увольнения работника) к вытекающим из трудовых.

5.9. Правоотношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда) и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права

Правоотношения по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства относятся к сопутствующим трудовым правоотношениям.

Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства осуществляется государственными органами исполнительной власти, входящими в структуру федеральных органов исполнительной власти.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости и ее территориальных органов в порядке, установленном Правительством РФ¹.

Содержание данных правоотношений включает совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон, связанных с восстановлением правомочий и законных интересов работников и трудовых коллективов в результате противоправных действий администрации работодателя, а также с привлечением к ответственности виновных должностных лиц.

В правоотношениях по надзору инспекция труда действует через своих инспекторов, осуществляющих плановые и внеплановые проверки соблюдения администрацией трудового законодательства. Такие проверки составляют право и обязанность этих инспекторов. Реализуя надзорные права и обязанности, правовые инспекторы посещают организации, собирают материалы, касающиеся деятельности администрации по локально-правовому установлению условий труда, знакомятся с правоприменительной

¹ См.: постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

деятельностью (приказами, распоряжениями) руководящих должностных лиц.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и законами субъектов РФ.

Специальный государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы — федеральные надзоры.

Общественный (профсоюзный) контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде призваны осуществлять профсоюзные инспекции труда.

Данное правомочие профсоюзов подкрепляется и положениями ТК РФ (ст. 370), которые предусматривают, что профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта РФ, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Реализуя свои полномочия, профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, в которых работают члены данного про-

фессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с государственными органами контроля (надзора) за соблюдением законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, **субъектами** рассматриваемых отношений являются *работодатель* и *орган соответствующего надзора*.

Основаниями возникновения рассматриваемых правоотношений является момент регистрации организации в качестве юридического лица, и продолжают это отношения в течение всего срока ее существования организации как хозяйствующего субъекта.

Содержание данных правоотношений включает совокупность разнообразных прав и обязанностей сторон, связанных с восстановлением правомочий и законных интересов работников и трудовых коллективов в результате противоправных действий администрации, а также с привлечением к ответственности виновных должностных лиц.

Основаниями изменения данных правоотношений является изменение содержания обращения работника, выборного профсоюзного органа, или плана проверки организации.

Юридическим фактом, с которым связывается *прекращение* правоотношений по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда) и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, является момент ликвидации организации.

5.10. Правоотношения по разрешению трудовых споров

Данные правоотношения относятся как к сопутствующим, так и (в случае увольнения работника) к вытекающим из трудовых. При этом правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров всегда являются сопутствующими.

Субъектами правоотношений по разрешению индивидуальных трудовых споров являются *КТС, районные суды, а также работник и работодатель*.

По общему правилу, индивидуальные трудовые споры подлежат рассмотрению в КТС (которые могут создаваться из представителей работников и представителей работодателя на паритетных началах) и в районном суде.

Субъектами правоотношений по коллективному трудовому спору являются *примирительные комиссии, посредник, трудовой арбитраж, а также представительные органы работников и работодателя*.

Основаниями возникновения правоотношений по разрешению трудовых споров является факт обращения в юрисдикционный орган с заявлением о рассмотрении трудового спора.

Основаниями изменения рассматриваемых правоотношений является изменение содержания исковых требований работника, предъявление работодателем встречного иска, заключение мирового соглашения и т.д.

Основаниями прекращения данных правоотношений является принятие органом по рассмотрению трудового спора решения.

В науке трудового права правоотношения по разрешению трудовых споров принято относить к процессуальным правоотношениям.

5.11. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами

В связи с изменениями, внесенными в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, отношения по обязательному социальному страхованию были включены в предмет трудо-

вого права (ст. 1 ТК РФ) и отнесены к группам сопутствующих или вытекающих из трудовых. По мнению ряда ученых, отношения по обязательному социальному страхованию включены в предмет трудового права в связи с существованием тесной связи между ними и трудовым отношением и особой значимостью социального страхования работника. Между тем, порядок назначения и выплаты соответствующих видов социального страхования регулируются особой отраслью российского права — правом социального обеспечения.

Следует отметить, что ст. 1 ТК РФ указывает, что отношения по обязательному социальному страхованию включаются в предмет трудового права лишь в случаях, предусмотренных федеральными законами. Поэтому данный признак ограничивает круг отношений по обязательному социальному страхованию, указанных в ч. 2 ст. 1 ТК РФ, только отношениями по обязательному социальному страхованию по временной нетрудоспособности, в связи с материнством, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Субъектами указанных правоотношений являются *работник, работодатель, а также страховщик* — фонд социального страхования.

Основанием возникновения правоотношений являются соответствующие юридические факты — события: болезнь, беременность, уход за ребенком, несчастный случай на производстве или профессиональное заболевание. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» относит указанные юридические факты к страховым случаям.

Содержанием правоотношений являются соответствующие права и обязанности указанных субъектов. При этом *право требовать* предоставления соответствующего вида страховых выплат принадлежит работнику. Работодатель *обязан* зарегистрироваться в качестве страхователя и выплачивать ежемесячно необходимые платежи в фонд обязательного социального страхования. При несчастном случае на производстве работодатель обязан также создать соответствующую комиссию и составить акт определенной формы с сообщением об этом страховщику. Страховщик (Фонд социального страхования) обязан при наступлении страхового случая выплачивать страховые выплаты в порядке и на условиях, установленных федеральным законом.

Основанием прекращения данных правоотношений являются такие юридические факты, как: разрешение беременности, окончание временной нетрудоспособности, достижение ребенком возраста 3 или 1,5 лет, восстановление трудоспособности (при несчастном случае на производстве и профессиональном заболе-

вании) или достижение членами семьи, получавшими страховые выплаты, соответствующего возраста (в случае смерти работника от несчастного случая или профзаболевания).

Судебная практика

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 24 июля 2013 г. по делу № 33-8160/201 по иску Государственной инспекции труда в Волгоградской области к Обществу с ограниченной ответственностью Транспортная компания «Юг» о признании правоотношений трудовыми отношениями, понуждении оформить акт по форме Н-1 о несчастном случае на производстве, уплатить страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на решение Дзержинского районного суда Волгограда от 22 марта 2013 г., которым в иске Государственной инспекции труда в Волгоградской области отказано.

Судебная коллегия, заслушав доклад судьи Олейниковой В. В., выслушав К.И.Ю., поддержавшую доводы жалобы, представителя Государственной инспекции труда Волгоградской области — К.Т.И., поддержавшую доводы жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Волгоградского областного суда установила:

Государственная инспекция труда в Волгоградской области обратилась в суд с иском к ООО ТК «Юг» о признании правоотношений с Р.С.С. трудовыми отношениями, понуждении оформить акт по форме Н-1 о несчастном случае на производстве, уплатить страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за период работы Р.С.С. в ООО ТК «Юг».

В обоснование требований указала, что <...> в 14 часов 45 минут в ООО ТК «Юг» произошел несчастный случай, а именно дорожно-транспортного происшествие в результате которого водитель автомобиля ООО ТК «Юг» Р.С.С., работающий на основании договора гражданско-правового характера, получил травму не совместимую с жизнью, в результате чего скончался.

Полагают, что правоотношения между Р.С.С. и ООО ТК «Юг» содержат признаки трудовых отношений. Р.С.С. выполнял трудовую функцию водителя автомобиля, ООО ТК «Юг» обеспечивало надлежащие условия труда, обеспечивало необходимым оборудованием, инструментами, материалами, с ним проводились инструктажи по охране труда, по безопасности дорожного движения, как с работником предприятия, выдавались путевые листы, проводился предрейсовый медосмотр. С <...> по <...> ООО ТК «Юг» должно было выполнять работы по вывозу грунта на сооружении канала Райгородской оросительной системы <адрес>. ООО ТК «Юг» направило на данный объект работников, в том числе водителя Р.С.С., который работал с ведомо и по поручению работодателя и в момент происшествия находился на рабочем месте.

В связи с чем просила признать правоотношения между Р.С.С. и ООО ТК «Юг» трудовыми отношениями, обязать работодателя ООО ТК «Юг» оформить акт по форме Н-1 о несчастном случае на производстве, обязать работодателя ООО ТК «Юг» уплатить страховщику страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ за период работы Р.С.С. в ООО ТК «Юг».

Судом постановлено указанное выше решение.

В апелляционной жалобе третье лицо К.И.Ю. оспаривает законность и обоснованность решения суда, ссылаясь на существенное нарушение судом

первой инстанции норм процессуального и материального права, что привело к вынесению незаконного и необоснованного решения суда, просит его отменить, принять по делу новый судебный акт об удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Проверив законность и обоснованность судебного решения, исходя из доводов, изложенных в апелляционной жалобе, обсудив указанные доводы, судебная коллегия приходит к следующему.

При рассмотрении дела судом первой инстанции установлено, что в соответствии с договором подряда № <...> от <...> ООО ТК «Юг» должно было производить работы по вывозу грунта на перегораживающем сооружении канала Райгородской оросительной системы.

<...> на объект по адресу: участок грунтовой дороги в <адрес>, проходящей вдоль сооружения канала, силами ООО ТК «Юг» переброшена техника и доставлены работники П.А.В., С.М.В., А.И.В.

В период с <...> по <...> С.М.В., А.И.В. отправлены с участка, доставлены — П.Г.И., Р.С.С., ожидавшие начала работы.

Водитель Р. С.С. работал в ООО ТК «Юг» с <...> без оформления трудовых отношений.

<...> он направлен на транспорте ООО ТК «Юг» на объект в <адрес> для просмотра за техникой до назначения производителя работ.

Между тем, в период с <...> по <...> работники производили работы по загрузке автомобилей грунтом, транспортировке и его выгрузке на берег канала.

<...> после обеда примерно в 14.45 часов Р.С.С. самовольно, без какого-либо задания, завел автомобиль КАМАЗ-6522 гос.номер № <...>, принадлежащий ООО ТК «Юг», закрепленный за С.М.В., и проехал за вагончик. Осуществляя маневр разворота, Р.С.С. совершил опрокидывание автомашины в оросительный канал. В результате дорожно-транспортного происшествия Р.С.С. погиб на месте.

Согласно акту судебно-медицинского исследования, в крови погибшего Р.С.С. обнаружен этиловый спирт в концентрации 5,09 промилли, что соответствует тяжелой форме алкогольного опьянения.

По обращению вдовы погибшего К.И.Ю. государственный инспектор труда провел расследование несчастного случая и установил, что Р.С.С. фактически был допущен к исполнению трудовой функции без надлежащего оформления трудовых отношений.

Указанные обстоятельства следуют из пояснений сторон и подтверждаются показаниями свидетелей и материалами дела.

Принимая решение об отказе в удовлетворении требований Государственной инспекции труда в Волгоградской области, суд первой инстанции исходил из того, что между Р.С.С. и ООО ТК «Юг» имелись гражданско-правовые отношения, вытекающие из договора подряда поскольку сторонами определена не трудовая функция работника с заработной платой согласно штатному расписанию, выплачиваемой не реже, чем каждые полмесяца в установленные на предприятии даты, что соответствовало бы ст. 136 ТК РФ, а конкретный объем работ (деятельности), с оплатой за выполненные работы, без подчинения Правилам внутреннего трудового распорядка.

Судебная коллегия не может согласиться с указанным выше выводом суда и исходит из следующего.

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий

труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора. Условия договора должны соответствовать ст. 56 и 57 ТК РФ. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в абз. 3 п. 8 и в п. 12 постановления от 17 марта 2004 г. № 2, если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Таким образом, законодателем предусмотрены определенные условия, наличие которых позволяло бы сделать вывод о фактически сложившихся трудовых отношениях. Одним из основных признаков трудовых отношений является личное выполнение за плату конкретной трудовой функции. Под трудовой функцией работодатель подразумевает работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы.

Из установленных судом обстоятельств следует, что трудовые отношения между Р.С.С. и ООО ТК «Юг» не были оформлены надлежащим образом, приказ о приеме истца на работу не издавался, запись в его трудовую книжку не вносилась.

Между тем, Р.С.С. в течение более года работал на объектах ООО ТК «Юг», ежемесячно получал денежное вознаграждение. <...>, т.е. в момент происшествия, Р.С.С. по заданию генерального директора ООО ТК «Юг» Л.А.Т. находился на рабочем месте, в рабочее время выполнял трудовую функцию водителя, был обеспечен необходимым оборудованием, с ним периодически проводился инструктаж по охране труда и безопасности дорожного движения, проводился предрейсовый медосмотр, выдавались путевые листы, был доставлен на объект работы транспортом ООО ТК «Юг», работал в форменной одежде указанного предприятия.

Представленные ООО ТК «Юг» договора об оказании услуг, заключаемые ежемесячно с Р.С.С., не могут быть приняты во внимание при оценке сложившихся правоотношений как гражданско-правовых, поскольку они не отвечают требованиям ст. 60 ГПК РФ о допустимости доказательств. Так, согласно справке об исследовании № <...> ЭКЦ ГУ МВД России по Волгоградской области, в ходе почерковедческой экспертизы установлено, что подписи в указанных договорах об оказании услуг и актах оказанных услуг выполнены не Р.С.С., а иным лицом.

Совокупность исследованных обстоятельств дает основание полагать, что между Р.С.С. и ООО ТК «Юг» сложились трудовые отношения, отвечающие требованиям ст. 15, 56 ТК РФ, основанные на личном выполнении Р.С.С. трудовой функции водителя КАМАЗа.

В соответствии со ст. 227 ТК РФ и п. 3 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73, расследованию в установленном порядке как несчастные случаи

подлежат, в частности, события, в результате которых пострадавшими были получены телесные повреждения (травмы), повлекшие за собой смерть пострадавших, если указанные события произошли в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, при непосредственном исполнении трудовых обязанностей или работ по заданию работодателя (его представителя).

В силу ст. 3 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» несчастный случай на производстве — событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

Поскольку в ходе рассмотрения дела достоверно установлено, что Р.С.С. являлся работником ООО ТК «Юг», происшествие, в результате которого работник погиб, произошло в рабочее время и на рабочем месте, обстоятельство, при наличии которых несчастный случай может квалифицироваться, как не связанный с производством, не установлено, судебная коллегия, исходя из п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», полагает несчастный случай произошедший с Р.С.С., связанным с производством.

Государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Волгоградской области <...> по результатам расследования составлено заключение о том, что несчастный случай, происшедший с Р.С.С. является производственным, подлежит расследованию в соответствии с порядком, установленным Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и оформлению актом по форме Н-1.

При этом, государственным инспектором труда установлено, что ответственными лицами за допущенные нарушения требований законодательных, иных нормативных правовых актов и локальных нормативных актов по охране труда, приведшие к несчастному случаю, являются как сам потерпевший Р.С.С., управлявший транспортным средством в состоянии тяжелой формы алкогольного опьянения, так и генеральный директор ООО ТК «Юг» Л.А.Т., который не назначил ответственного производителя работ по строительству объекта, на который были доставлены работники.

Указанное заключение государственного инспектора труда в установленном законом порядке ООО ТК «Юг» не оспорено.

В этой связи, на работодателя ООО ТК «Юг» надлежит возложить обязанность по оформлению акта по форме Н-1 о несчастном случае на производстве.

Факт нахождения Р.С.С. в момент происшествия в состоянии тяжелого алкогольного опьянения не является основанием для признания данного несчастного случая непроизводственным, однако подлежит учету при установлении степени вины потерпевшего, поскольку свидетельствует о грубой неосторожности последнего.

Исходя из положений п. 1 ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев

на производстве и профессиональных заболеваний» Р.С.С. подлежит обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, как физическое лицо, выполняющее работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем.

При таких обстоятельствах судебная коллегия полагает необходимым отменить решение суда первой инстанции и принять по делу новое решение которым иск Государственной инспекции труда в Волгоградской области — удовлетворить.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия определила:

Решение Дзержинского районного суда Волгограда от 22 марта 2013 г. отменить, принять по делу новое решение, которым иск Государственной инспекции труда в Волгоградской области к Обществу с ограниченной ответственностью Транспортная компания «Юг» — удовлетворить.

Признать отношения между Р.С.С. и Обществом с ограниченной ответственностью Транспортная компания «Юг» трудовыми.

Обязать Общество с ограниченной ответственностью Транспортная компания «Юг» по факту смерти Р.С.С., произошедшей <...>, оформить акт по форме Н-1 о несчастном случае на производстве.

Обязать Общество с ограниченной ответственностью Транспортная компания «Юг» уплатить страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний за период работы Р.С.С. с <...> по <...>.

Выводы

Основным правоотношением в трудовом праве является собственно трудовое отношение между работником и работодателем. **Трудовое правоотношение** представляет собой добровольную юридическую связь работника с работодателем по выполнению работником за определенную плату конкретной трудовой функции в соответствии с внутренним трудовым распорядком, при обеспечении работодателем необходимых условий труда и его оплаты, предусмотренных трудовым законодательством.

Из приведенной характеристики трудового правоотношения видно, что оно является всегда двусторонним (существует между двумя субъектами работником и работодателем) и возникающим на основании трудового договора.

Отношения, которые возникают между работником и работодателем по поводу использования наемного труда, именуются **трудовыми отношениями**, а с учетом субъектного состава — **индивидуально-трудовыми отношениями**, и составляют ядро предмета трудового права.

В отличие от смежных отношений, также связанных с реализацией умственных и физических способностей людей, трудовые отношения характеризуются следующими *специфическими чертами*:

а) субъект отношения — исполнитель работы — включается в коллектив предприятия (организации) и личным трудом уча-

ствует в осуществлении задач, стоящих перед другим субъектом отношения. Такое включение обычно сопровождается зачислением работника в штат или списочный состав организации (предприятия) на постоянную, срочную, временную или сезонную работу. Для характеристики трудового отношения важен факт непосредственного участия работника в совместной трудовой деятельности;

б) содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его специальностью, квалификацией, должностью внутри кооперации труда, а не индивидуально-конкретного задания;

в) работа выполняется в условиях определенного трудового режима. Эти отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности;

г) обязательным условием трудового договора является использование личного труда работника. Передоверие исключается, кроме трудового договора с надомным работником.

Помимо трудовых правоотношений, нормы трудового права регулируют **комплекс отношений, тесно связанных с трудовыми**, которые по времени возникновения подразделяются на три группы:

- отношения, предшествующие трудовым;
- отношения, сопутствующие трудовым;
- отношения, вытекающие из трудовых.

Тем не менее, все отношения являются самостоятельными, хотя внешне могут выглядеть зависимыми.

В некоторых видах правоотношений их участники могут совпадать, однако в каждом из них присутствуют работодатель (в лице администрации или представителя), а также физическое лицо — работник.

Таким образом, кроме собственно трудовых правоотношений существует еще девять групп правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми или предшествующих, или сопутствующих, или приходящих им на смену. К ним относятся правоотношения:

1) *по трудоустройству у данного работодателя* (предшествующие трудовому правоотношению) — отношения гражданина с работодателем по приему на работу по направлению органа занятости;

2) *по организации труда и управлению трудом* — отношения, возникающие между работодателем и коллективом работников в ходе осуществления работодателем своих полномочий в области локального правотворчества и правоприменения, в случае когда его адресатом выступает весь коллектив работников либо какая-нибудь его часть;

3) *по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях* — отношения профсоюзного органа организации или другого органа, уполномоченного работниками, с работодателями, его администрацией по вопросам улучшения условий труда, применения норм трудового права, принятия и применения локальных норм трудового права и защиты прав работников;

4) *по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда)* — отношения между государственными трудовыми инспекциями, специализированными инспекциями (Ростехнадзор, территориальные управления по надзору за ядерной и радиационной безопасностью Ростехнадзора, Роспотребнадзор¹, ФМБА России и др.), профсоюзными органами, с одной стороны, и работодателем, его администрацией — с другой. Эти отношения возникают одновременно с основными трудовыми отношениями работника (т.е. сопутствуют трудовым);

5) *по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений* — отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти федерального, отраслевого, регионального (субъектов РФ), территориального и иных уровней по ведению переговоров и заключению соглашений по социально-трудовым отношениям, условиям труда и его оплаты. Участниками этих отношений являются представители трех социальных партнеров работников, работодателей и органов исполнительной власти;

6) *по подготовке и дополнительному профессиональному образованию непосредственно у данного работодателя* — эти правоотношения состоят из трех видов связей: по ученичеству, по дополнительному профессиональному обучению и профессиональному образованию и по руководству обучением и образованием. Сторонами в данных правоотношениях являются: работник-ученик, обучающий и работодатель. В этой же группе отношений находятся отношения возникающие в связи с профотбором, которые могут возникнуть как до заключения трудового договора, так и в ходе уже установленных трудовых отношений — после приема на работу в процессе трудовой деятельности. Профессиональный отбор может осуществляться в разных формах: собеседование с кандидатом, тестирование, медицинский осмотр, испытание, стажировка и др. К этой группе также относятся отношения по поводу установления, определения и повышения квалификационного разряда,

¹ См.: Положение о федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом надзоре, утв. постановлением Правительства РФ от 5 июня 2013 г. № 476.

проводимые специальными квалификационными комиссиями, которые создаются работодателем;

7) *по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда* — отношения являются охранительными по своему характеру. Сторонами этих правоотношений являются работник и работодатель, заключившие трудовое соглашение. Эти отношения носят двойственный характер: во-первых, отношения ответственности работодателя перед работником за причинение вреда его здоровью на производстве, за нарушение трудового договора и трудовых прав работника и др., во-вторых, отношения ответственности работника перед работодателем за причинение ущерба имуществу работодателя. Правоотношения, связанные с ответственностью сторон трудового договора, являются особыми отношениями, потому что возникают только в случае противоправных действий сторон и наступления вредных последствий;

8) *по разрешению трудовых споров* — возникают между спорящими сторонами (работник и работодатель) и органами, уполномоченными рассматривать индивидуальные и коллективные споры (суд, трудовой арбитраж, КТС, вышестоящий орган, примирительная комиссия, участие посредника). Трудовые споры могут возникать на стадии предшествующей трудовым отношениям, до заключения трудового договора, в процессе трудовых отношений, а также могут возникать после прекращения трудовых отношений. Трудовые споры могут носить как индивидуальный характер, так и быть коллективными, затрагивать интересы всего коллектива работников;

9) *по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами*, — возникают между работодателем, работниками и Фондом социального страхования по страхованию работников на случай временной нетрудоспособности, беременности и родам, уходу за ребенком до полутора лет, а также от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Сформулируйте понятие правоотношений сферы трудового права.
2. Дайте классификацию видов правоотношений в трудовом праве.
3. Охарактеризуйте трудовое правоотношение (его понятие, субъекты, основания возникновения, изменения и прекращения).
4. В чем состоят отличия трудовых правоотношений от иных правоотношений, связанных с трудом, и регулируемых иными отраслями права?
5. Охарактеризуйте группу правоотношений, предшествующих трудовым.

6. Какие правоотношения сопутствуют трудовым? Охарактеризуйте их субъектов, основания возникновения, изменения и прекращения.

7. Дайте характеристику правоотношений, вытекающих из трудовых.

8. Кто выступает субъектами правоотношений по обязательному социальному страхованию?

Глава 6

ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ И ОБЪЕДИНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ТРУДА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- международные нормы, гарантирующее свободу объединения как принцип, лежащий в основе создания и деятельности профсоюзов и объединений работодателей;
- порядок создания и регистрации профсоюзов и объединений работодателей;
- подходы к формированию структуры профсоюзов и объединений работодателей;
- права и обязанности профсоюзов и объединений работодателей; гарантии осуществления профсоюзной деятельности;

уметь

- анализировать правовые нормы, регулирующие создание и деятельность, права и обязанности профсоюзов и объединений работодателей;
- определять, в каких случаях и какие гарантии необходимо предоставлять в связи с осуществлением профсоюзной деятельности;
- определять, какие права и обязанности несут друг по отношению к другу профсоюзы, объединения работодателей и их члены;

владеть навыками

- необходимыми для содействия в создании профессиональных союзов и объединений работодателей;
 - применения полученных знаний к решению конкретных профессиональных задач.
-

6.1. Правовые основы создания и деятельности профсоюзов

В основе создания профсоюзов, объединений профсоюзов и объединений работодателей лежит право и **принцип свободы объединения. Право на объединение** (свобода объединения) является одним из *основополагающих, фундаментальных прав*, признаваемых большинством международных документов в области прав человека.

Пункт 4 ст. 23 Всеобщей декларации прав человека 1948 г. гарантирует право каждого на вступление в профсоюзы для

защиты своих интересов, а ст. 20 — право каждого на свободу мирных собраний, а также на запрет принуждения вступать в какую-либо ассоциацию. Статья 22 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. также гарантирует право на создание профсоюзов. В Пакте указывается на недопустимость каких-либо ограничений в отношении этого права, кроме таких, «...которые предусматриваются законом и которые необходимы в демократическом обществе в интересах государственной или общественной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья и нравственности населения или защиты прав и свобод других лиц».

Более подробно свобода объединения раскрывается в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. Статья 8 Пакта гарантирует право каждого человека создавать для защиты своих экономических и социальных интересов профессиональные союзы и вступать в них по своему выбору при единственном условии подчинения уставам; право создавать федерации, конфедерации, международные федерации и присоединяться к ним; право функционировать беспрепятственно и без ограничений.

Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г. в ст. 5 также поощряет свободу работников и работодателей в создании местных, национальных и международных организаций для защиты экономических и социальных интересов и свободу для вступления в эти организации. Применение этого права к вооруженным силам может определять государство.

О необходимости признания принципа свободы объединения говорится в Преамбуле к Уставу МОТ 1919 г. Филадельфийская декларация МОТ 1944 г., которая рассматривается в качестве приложения к Уставу МОТ, среди четырех провозглашены в ней принципы в п. «б» § 1 устанавливает, что «...свобода слова и свобода объединения являются необходимым условием постоянного прогресса».

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. называет свободу объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров среди четырех основополагающих принципов и прав человека в сфере труда. Регулированию свободы объединения посвящено значительное число Конвенций (в частности, Конвенции № 11 «О праве на ассоциацию и объединение трудящихся в сельском хозяйстве» 1921 г.; № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.; № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.; № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г.; № 141 «Об органи-

зациях сельских работников» 1975 г.; № 151 «О трудовых отношениях на государственной службе» 1978 г.; № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г.), Рекомендаций МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г.; № 91 «О коллективных переговорах» 1951 г.; № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» 1951 г.; № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» 1960 г. и другие документы.

Признается, что право на объединение относится в равной мере к работникам и работодателям, за которыми соответственно признается право создавать профсоюзы (и их объединения) и объединения работодателей.

В конвенциях МОТ свобода объединения понимается широко и включает не только собственно право на создание профсоюзов и объединений работодателей, но и право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров; защиту от дискриминации в связи с реализацией свободы объединения; информирование и проведение консультаций; разрешение трудовых споров экономического характера (споров об интересах).

Исторический экскурс

В России профсоюзы появились в 1870-е гг., но лишь в начале XX в. возможность их создания была легализована. Они сыграли значимую роль в общественных процессах в предреволюционные годы и во время революции. В советское время на профсоюзы были возложены функции, не являвшиеся в полном смысле слова профсоюзными, в частности, по распределению жилья, организации соцсоревнований, содействию изобретательству, руководству социальными фондами, санаторно-курортными объектами, осуществлению контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, включая право привлечения к административной ответственности, и др. Членство в профсоюзах рассматривалось государством и администрацией предприятий как обязательное. Следствием этого явилась специфическая, отличающаяся от западной, модель деятельности профсоюзов. Это же привело к тому, что советские профсоюзы являлись одной из самых массовых общественных организаций, имели огромную численность.

В постсоветское время профсоюзы были лишены функций, не являвшихся непосредственно профсоюзными. В течение последних нескольких десятилетий многие из них находятся в поиске и процессе новой концепции, которая позволила бы определить их роль в текущий период времени.

В настоящее время профсоюзы продолжают оставаться наиболее массовыми общественными организациями в России. Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), в которую входят профсоюзы, ранее являвшиеся членскими организациями ВЦСПС, объединяет 42 отраслевых профсоюза, а число ее членов в 2012 г.

составляло около 22 млн человек. Членами Конфедерации труда России (КТР), созданной в 1995 г., являются около 2 млн членов профсоюзов, созданных в постсоветское время. Российские профсоюзы являются частью международного профсоюзного движения, ФНПР и КТР являются членами Международной конфедерации профсоюзов, штаб-квартира которой находится в Брюсселе.

В соответствии с ч. 1 ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая создание профессиональных союзов для защиты своих интересов.

Деятельность профсоюзов регулируется специальным Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». К регулированию создания и деятельности профсоюзов применяются также Федеральные законы от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Согласно ст. 6 Закона о профсоюзах права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются помимо Конституции РФ указанных федеральных законов также другими федеральными законами, а также законами субъектов РФ. Законодательство субъектов РФ не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами. Если международными договорами РФ, конвенциями МОТ, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные Законом о профсоюзах, то применяются правила международных договоров и конвенций.

6.2. Понятие профсоюза

Согласно п. 1 ст. 2 Закона о профсоюзах **профсоюз** — добровольное общественное объединение граждан, которые связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Согласно ст. 3 Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. организации работников имеют право самостоятельно вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Закон о профсоюзах также предоставляет профсоюзам право самостоятельно разрабатывать

и утверждать свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру (ст. 7).

Закон ограничивается тем, что определяет понятия отдельных видов профсоюзных организаций, которые могут создаваться на различных уровнях. В ст. 3 «Основные термины» Закона о профсоюзах определены понятия первичной профсоюзной организации, общероссийского, межрегионального профсоюза, территориальной организации профсоюза, а также общероссийского, межрегионального и территориального объединений (ассоциаций) профсоюзов.

На национальном (федеральном), региональном, межрегиональном, территориальном, отраслевом уровнях при проведении консультаций, заключении соответствующего уровня соглашений, согласовании направлений социально-экономической политики работников представляют профессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профсоюзов.

Несмотря на провозглашенное в международных нормах и законодательстве России право профсоюзов самостоятельно определять свою структуру, на практике существует много сложностей.

Судебная практика

Некоторые российские профсоюзы при формулировании своих уставов предусмотрели возможность создания иных, помимо перечисленных в ст. 3 Закона о профсоюзах, структурных подразделений.

Так, Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийский профессиональный союз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в 2010 г. внесли в уставы ряд изменений, сохранив в них возможность создания межрегиональных, территориальных (муниципальных, межмуниципальных и городских), объединенных, отраслевых, районных и других профсоюзных организаций и структурных подразделений — цеховой профсоюзной организации и профсоюзной группы. По обращению Минюста России прокуратура провела проверку уставов профсоюзов и оспорила в суде законность (наряду с новыми положениями) положений об их организационной структуре, полагая, что создание в профсоюзах подразделений, не предусмотренных Законом о профсоюзах, не допустимо. Суды пришли к выводу о том, что установленный законом перечень профсоюзных организаций и их структурных подразделений является исчерпывающим, расширительному толкованию не подлежит, и потому данные положения уставов противоречат федеральному законодательству (в частности, определение Московского городского суда от 22 декабря 2011 г. № 33-40680).

В связи с этим профсоюзы обратились с жалобами в Конституционный Суд РФ, указав, что практика применения ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» препятствует созданию в профсоюзе подразделений, не предусмотренных данной нормой, нарушает право на объединение в профессиональные союзы, необоснованно ограничивает права профессионального союза самостоятельно принимать устав, определять свою внутреннюю структуру и не соответствует ст. 2, 6 (ч. 2), 7 (ч. 2), 18, 30 (ч. 1) и 55 (ч. 2 и 3) Конституции РФ. 24 октября 2013 г. Конституционный Суд РФ провозгласил Постановление № 22-П «По делу

о проверке конституционности абзацев первого — восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации».

Конституционный Суд в этом Постановлении отметил, что Конституция РФ закрепляет в числе основных прав человека право каждого на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов, и гарантирует свободу деятельности общественных объединений. Право на создание профессиональных союзов и участие в их деятельности провозглашено Всеобщей декларацией прав человека и закреплено Конвенцией о защите прав человека и основных свобод.

Федеральный законодатель не вправе допускать искажений самого существа права на объединение в профсоюзные организации, которое в соответствии с Конвенцией МОТ включает право выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат, свою деятельность и формулировать свою программу действий.

Деятельность профсоюзных организаций и их структурных подразделений подчинена целям их создания, связана с представительством и защитой социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, с системой социального партнерства. Работники и работодатели как стороны социального партнерства сами могут устанавливать формы и способы своего взаимодействия. Это значит, что профсоюзы вправе формировать свою структуру, соотносимую с построением конкретной отрасли экономики или иной сферы трудовой деятельности.

Указание в статье «Основные термины» оспоренного закона возможных видов профсоюзных организаций было направлено на достижение ясности правового регулирования и исключение возможности произвольного применения принятых терминов в организационном построении профсоюзов. В течение длительного времени данная статья никем не рассматривалась как устанавливающая исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций. В 2011 г. при рассмотрении дел заявителей правоприменители придали оспоренной норме смысл, ограничивающий право профсоюзов самостоятельно решать вопросы своей внутренней структуры. Этим было допущено не согласующееся с конституционно значимыми целями вмешательство государства в деятельность профсоюзов и нарушение конституционного права граждан на объединение.

Конституционный Суд РФ постановил, что оспариваемые положения ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не соответствуют Конституции РФ, нарушают конституционное право на объединение в той мере, в какой по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, они рассматриваются как устанавливающие исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно — в своих уставах, положениях, принимаемых на съездах, конференциях, собраниях, определять свою организационную структуру. Суд также указал, что дела заявителей подлежат пересмотру в соответствии с провозглашенным решением Конституционного Суда РФ.

Материалы к размышлению

Вопрос относительно возможности определения законодателем структур профсоюзов возникает также применительно к нормам законодательства,

предусматривающим создание первичной профсоюзной организации. Согласно той же ст. 3 Закона о профсоюзах первичная профсоюзная организация — добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации..., действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза. Под членом профсоюза понимается лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

До принятия ТК РФ первичные профсоюзные организации создавались в большинстве, но все же не во всех профсоюзах; действовали организации, предусматривающие членство непосредственно в профсоюзе.

После принятия ТК РФ первичная профсоюзная организация была определена как структура профсоюза, которая представляет на локальном уровне — т.е. на уровне организации (юридического лица) — интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов (ч. 1 ст. 30 ТК РФ).

Обоснованность признания именно первичной профсоюзной организации единственной структурой профсоюза, полномочной осуществлять представительство интересов работников на уровне организации, была подвергнута сомнению в жалобе Конфедерации труда России в Комитет по свободе объединения МОТ. В решении по делу № 2251 Комитет, в частности, указал: «Комитет напоминает в этой связи, что *трудящиеся должны обладать свободой в принятии решения о создании на уровне предприятия либо профсоюза трудящихся, либо другой формы первичной организации, как, например, цеховой профсоюзной организации*. Он напоминает, что различие между первичной профсоюзной организацией и любой другой формой профсоюза, предоставляя особые преимущества одной форме в ущерб другой форме или лишая преимуществ одну форму в целях предоставления этих преимуществ другой форме организации, не должно иметь косвенным следствием ограничение свободы объединения трудящихся и их права вступать в члены организации по своему выбору...»¹.

Создание и регистрация профсоюза. Профсоюзная организация создается по инициативе не менее трех человек. Профсоюз считается созданным после того, как его учредителями приняты решения о создании профсоюза; об утверждении его устава; о формировании руководящих и контрольно-ревизионных органов профсоюза.

Право вступления в профсоюз, право создавать профсоюз и выходить из него имеет каждый, достигший возраста 14 лет и ведущий трудовую (профессиональную) деятельность.

В соответствии со ст. 9 Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. национальные законы или правила должны определить, в какой мере гарантии, предусмотренные этой Конвенцией, в части распространения

¹ Международное Бюро труда. Административный Совет. 289 сессия, Женева, март 2004 г. 333-й доклад Комитета по свободе объединения. Дело № 2251. Параграф 975. Неофициальный перевод. Сайт Центра социально-трудовых прав. URL: <http://trudprava.ru/index.php?id=87>.

права на объединение будут применяться к вооруженным силам и полиции. Российское законодательство в ст. 4 устанавливает, что особенности применения Закона о профсоюзах в отношении профсоюзов, объединяющих военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел РФ, Государственной противопожарной службы МЧС России, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов РФ, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, Следственного комитета РФ, судей и прокуроров, определяются соответствующими федеральными законами.

Право на объединение признается не только в отношении граждан Российской Федерации, но в отношении всех лиц, в том числе иностранных работников, лиц без гражданства.

Судебная практика

Критерием для объединения работников в профсоюз является общность именно трудовой деятельности. В судебной практике неоднократно рассматривался вопрос о том, может ли профсоюз создаваться по национальному признаку или признаку наличия гражданства у работников; и во всех случаях на этот вопрос был дан отрицательный ответ.

Так, в Республике Татарстан был создан «Профессиональный союз азербайджанской диаспоры Республики Татарстан», членами которого могли являться трудящиеся, учащиеся и иных граждане азербайджанской национальности и уроженцы Азербайджанской Республики. Решением Верховного Суда Республики Татарстан от 30 сентября 2010 г. данный профсоюз был ликвидирован, данные о нем исключены из Единого государственного реестра юридических лиц. Суд исходил из того, что является незаконным установление дополнительного в сравнении с п. 2 ст. 2 Закона о профсоюзах такого условия вступления в члены профсоюза как принадлежность к той или иной национальности, а также из того, что согласно ч. 2 ст. 19 Конституции РФ запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности (определением Верховного Суда РФ от 30 ноября 2010 г. № 11-Г10—32 это решение оставлено без изменений).

Особенность **правового статуса профсоюза** заключается в том, что он считается созданным и имеет право действовать, в том числе представлять интересы работников, вести коллективные переговоры, осуществлять другие права и обязанности вне зависимости от регистрации в качестве юридического лица. Это право прямо предусмотрено в ст. 8 Закона о профсоюзах. Так, профсоюзная организация, не зарегистрированная в качестве юридического лица, имеет право вести переговоры по заключению коллективного договора, участвовать в консультациях относительно разрабатываемых работодателем локальных нормативных актов и т.д. Согласно нормам ГПК РФ (ст. 36, 46) и Федерального закона «Об общественных объединениях» (ст. 27) профсоюз, не зарегистрированный в качестве юридического лица, также имеет право

обращаться в суд как для защиты собственных прав и интересов, так и своих членов и участников в органах государственной власти, органах местного самоуправления и общественных объединениях вне зависимости от того, является ли он юридическим лицом.

Необходимость **государственной регистрации** определяется профсоюзом самостоятельно. Профсоюз может, вступив в состав объединения профсоюзов, являющегося юридическим лицом, осуществлять перечисление членских взносов и иных денежных средств, перечисление заработной платы работникам профсоюза и удержание налогов при выплате заработной платы через соответствующее объединение профсоюзов.

В случае, если профсоюзная организация принимает решение о государственной регистрации для приобретения прав юридического лица, последняя осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» в особом порядке.

Документы, перечень которых определяется ст. 8 Закона о профсоюзах, должны быть представлены профсоюзами на регистрацию в течение месяца со дня их образования. В отличие от обычной процедуры регистрации юридических лиц, документы на регистрацию профсоюзов подаются не в регистрирующий орган (орган ФНС России), а в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный в области государственной регистрации общественных объединений, или его территориальный орган в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа. Таким уполномоченным органом согласно Указу Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации» является Минюст России, осуществляющий свою деятельность непосредственно и (или) через свои территориальные органы.

Другой существенной особенностью регистрации профсоюзов является положение о том, что ни федеральный орган государственной регистрации, ни уполномоченный регистрирующий орган не вправе контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации (абз. 9 ч. 1 ст. 8 Закона о профсоюзах). Таким образом, законодательством в России установлен **уведомительный порядок государственной регистрации профсоюзов**.

Однако ч. 2 той же ст. 8 установлено, что отказ в государственной регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объединениями (ассоциациями), первичными профсоюзными организациями в суд.

Материалы к размышлению

Актуальным являются вопросы, касающиеся права работника являться членом одновременно нескольких профсоюзов, действующих в организации, а также вопрос о праве профсоюза в уставе ограничивать в отношении своих членов возможность вступления в другие профсоюзы. В российском законодательстве не содержится запретов на членство одновременно в нескольких профсоюзных организациях. Так, например, в Обзоре судебной практики Верховного Суда РФ от 26 декабря 2001 г., Верховный Суд РФ исходит из того, что п. 2 ст. 2 Закона о профсоюзах провозглашает право каждого по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов, что не ограничивает право быть членом нескольких профсоюзных организацией одновременно. Исходя из этого Верховный Суд РФ разъяснил, что при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников работодатель должен получить согласие всех профсоюзных органов, членом которых является работник и о членстве в которых он должен был уведомить работодателя.

Уведомление работодателя о создании профсоюза. Российское законодательство не знает понятия «признания» профсоюза работодателем, не предусматривает обязательных процедур по представлению вновь созданным профсоюзом информации о создании работодателю. Более того, согласно п. 5 ст. 86 ТК РФ работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Это означает, что работники не обязаны предоставлять работодателю информацию о создании профсоюза. С другой стороны, очевидно, что профсоюз не может взаимодействовать с работодателем в случае отсутствия у последнего соответствующей информации. Информация о факте создания профсоюза и его численности (представительности) необходима для того, чтобы участвовать в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, осуществлять учет мнения представительного органа при принятии локальных нормативных актов и др. Информация о персональном членстве в профсоюзе нужна работодателю для того, чтобы реализовывать требования ст. 82 ТК РФ об участии выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя; для того, чтобы осуществлять удержание из заработной платы работников членских профсоюзных взносов и их перечисление на счет профсоюза в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

В отношении раскрытия информации о членстве в профсоюзе в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 отмечается, что должен соблюдаться общеправовой принцип

недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником ... того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (п. 27).

Деятельность профсоюзов основывается на принципах, провозглашенных в Законе о профсоюзах, базирующихся на нормах международного права. Многие из этих принципов являются одновременно гарантиями прав профсоюзов.

В России признается **профсоюзный плюрализм**. В России может создаваться и действовать на любом уровне любое количество профсоюзов, государство не вмешивается в принятие решений по этому вопросу путем установления каких-либо законодательных запретов или ограничений. Статья 2 Закона о профсоюзах предусматривает, что все профсоюзы пользуются равными правами. Равенство прав имеет определенные ограничения, например, когда встает вопрос о праве на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, соглашения. В этих и некоторых других вопросах профсоюзные организации, которые объединяют большинство работников или которым поручено представлять интересы работников организации на общем собрании (конференции) организации, обладают более широкими правами на представительство интересов работников.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. **Запрещается вмешательство** органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать

законному осуществлению их уставной деятельности (ст. 5 Закона о профсоюзах).

Профсоюзы полностью свободны и самостоятельны и в вопросах выстраивания своего взаимодействия с другими организациями и профсоюзами как в России, так и в других странах. Согласно ч. 5 ст. 2 Закона о профсоюзах, профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку — общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Приостановка или запрещение деятельности профсоюза в административном порядке по решению каких-либо органов не допускается. Деятельность профсоюза может быть приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена решением Верховного Суда РФ или соответствующего суда субъекта РФ по заявлению Генерального прокурора РФ, прокурора соответствующего субъекта РФ только в случае, если она противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам (ч. 3 ст. 10 Закона о профсоюзах).

Не допускается дискриминация в связи с осуществлением профсоюзной деятельности. Запрет дискриминации относится к числу основополагающих принципов и прав в сфере труда. В Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г. гарантируется защита работников от любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда. Конвенция особо подчеркивает, что такая защита применяется в особенности в отношении действий, целью которых является: а) подчинить прием работника на работу или сохранение им работы условием, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза; б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время (ст. 1).

Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г. в ст. 1 устанавливает, что представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение,

основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.

Согласно ст. 9 Закона о профсоюзах принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов РФ. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу. Это положение вытекает из имеющего базовое значение международного принципа недопущения дискриминации, закрепленного в актах ООН, МОТ и других международных организаций. Между тем, защита от дискриминации, в частности, в связи с принадлежностью к профсоюзам и осуществлением профсоюзной деятельности в России обеспечивается не на должном уровне. Этот вопрос является одним из тех, которые находятся и в настоящее время на рассмотрении контрольных органов МОТ, в частности, в связи с подачей жалобы Конфедерацией труда России (КТР) № 2758.

Материалы к размышлению

В 1995 г. в Морском торговом порту Калининград была создана Первичная профсоюзная организация Российского профсоюза докеров (РПД). После проведения профсоюзом в 1997 г. двухнедельной забастовки началась дискриминация членов профсоюза. В частности, докеров, участвовавших в забастовке, переводили в бригады, сформированные из членов РПД, перестали предоставлять им работу, в результате чего их заработная плата существенно сократилась. Работа на общих условиях предоставлялась тем, кто выходил из РПД. По этим фактам профсоюз неоднократно обращался за защитой своих прав в органы прокуратуры, государственной инспекции труда, в суд, однако, не добился защиты от дискриминации. Более того, 14 августа 2000 г. Калининградский областной суд прекратил производство по делу о признании незаконным перевода членов РПД в отдельные бригады по профсоюзному признаку, признав, что разрешение споров о нарушении трудовых прав работников по профсоюзному признаку (дискриминация) не подведомственно суду при рассмотрении гражданских дел, поскольку не влечет правовых последствий, а защита от дискриминации возможна только путем привлечения к уголовной ответственности. Конфедерация труда России (КТР) обратилась с жалобой в Комитет по свободе объединения МОТ в связи с антипрофсоюзной дискриминацией (дело 2199). Комитет по свободе объединения в докладе № 331 (п. 706), признал, что была допущена дискриминация по профсоюзному признаку, и обратился к Правительству РФ с просьбой «предпринять необходимые меры, в том числе путем принятия законодательных поправок, для обеспечения того, чтобы жалобы на антипрофсоюзную дискриминацию рассматривались в рамках четких и быстрых национальных процедур».

Судебная практика

В связи с описанной историей в 2001 г. 32 докера — члена Российского профсоюза докеров (РПД) обратились в Европейский суд по правам человека (ЕСПЧ) с жалобой на решение суда, связанное с отказом в защите от дискриминации (дело Даниленков и др. против России № 67336/01). Заявители ссылались на нарушение ст. 6, 11 и 14 Европейской конвенции по правам человека, указывали на нарушение их права на свободу объединения, так как государство не предприняло действий по пресечению дискриминации со стороны их работодателя и отказало им в рассмотрении жалобы по фактам дискриминации в рамках гражданского судопроизводства. 19 октября 2004 г. суд признал жалобу приемлемой и принял решение о том, что дело должно рассматриваться также по ст. 13 Конвенции, которая говорит об отсутствии эффективных средств правовой защиты в стране.

30 июля 2009 г. ЕСПЧ опубликовал постановление по этому делу. Суд единогласно признал нарушение прав заявителей, постановив, что имело место нарушение ст. 14 (запрещение дискриминации) в совокупности с положениями ст. 11 (свобода собраний и объединений) Европейской конвенции по правам человека, учитывая неспособность властей обеспечить эффективную и четкую судебную защиту от дискриминации по признаку членства в профсоюзе. В соответствии со ст. 41 (справедливая компенсация) Конвенции, Суд присудил каждому заявителю компенсацию в размере 2500 евро за нематериальный ущерб.

Суд напомнил, что сферу государственных обязательств по обеспечению защиты от дискриминации, связанных со свободой ассоциаций, предполагающей, что любой работник должен иметь право свободно вступать или не вступать в профсоюз без угрозы наказания. Несмотря на наличие в российском частном праве запрета дискриминации по признаку профсоюзного членства или не членства, судебные власти отказались рассматривать жалобы заявителей о дискриминации и постановили, что дискриминация может быть установлена только в сфере уголовного судопроизводства. Что касается уголовно-правовых средств защиты, Суд не убежден в том, что уголовное преследование могло обеспечить адекватную возможность возмещения ущерба в связи с якобы антипрофсоюзной дискриминацией. Суд признал, что государство не смогло обеспечить эффективную и четкую судебную защиту против дискриминации по признаку членства в профсоюзе в нарушение ст. 11 и 14 Конвенции.

6.3. Права профсоюзов и их классификация

Статья 30 Конституции РФ гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Таким образом, защитная функция «является для профсоюзов системообразующей и объективно формирует комплекс их прав и обязанностей, закрепляемых в законодательстве»¹.

Защитная функция может пониматься очень широко, включая в себя разнообразную деятельность, начиная от выявления, фор-

¹ См.: *Драчук М. А.* Цель конституционного права на объединение для работников и работодателей: защита или представительство? // Социальное и пенсионное право. 2009. № 2.

мулирования и продвижения интересов работников, обеспечения законодательной защиты их прав и интересов, и заканчивая защитой и восстановлением конкретных нарушенных прав. Пределы реализации защитной функции определяются границами предоставленных профсоюзам прав.

Материалы к размышлению

Интересен вопрос о соотношении прав и обязанностей профсоюзов, а также об обязанностях профсоюзов перед своими членами. В советское время учеными В. М. Догадовым, И. О. Снигиревой, О. В. Смирновым была сформулирована концепция единства прав и обязанностей профсоюзов. «Юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из представительской и защитной функций этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права одновременно означают и их обязанности. Это особая юридическая категория — права — обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве... это обязанности не перед государством, а перед работниками — членами профсоюза, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать... выполнение такого рода обязанностей обеспечивается прежде всего силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия»¹. Действительно, никаких юридических мер, направленных на то, чтобы обеспечить ответственность профсоюзов перед своими членами за выполнение защитной и представительской функций, в российском праве не существует. В то же время минимальна и зависимость члена профсоюза перед профсоюзом за свои действия.

Принципиально иначе регулируются эти вопросы в Великобритании. В уставе профсоюза устанавливаются основы, на базе которых с каждым членом профсоюза заключается профсоюзный договор. Профсоюзы имеют право устанавливать в своих уставах взыскания в отношении своих членов, такие как штрафы или исключение из профсоюза. Решение о привлечении к ответственности принимают профсоюзные трибуналы. Членство в профсоюзе предоставляет работникам права и привилегии, указанные в уставах профсоюза или в профсоюзном договоре. Если какие-либо из этих прав не соблюдаются, работник имеет право обжаловать нарушение. Например, работник имеет право подать иск о компенсации ущерба, связанного с непредоставлением консультации или некомпетентностью консультации, если о праве на такую консультацию говорится в уставе профсоюза².

В российском законодательстве **права профсоюзов** закреплены, в гл. 2 «Основные права профсоюзов» Закона о профсоюзах, а также в отдельных статьях ТК РФ, ст. 21 Закона о занятости и ряде других актов. К числу основных прав профсоюзов можно отнести следующие.

¹ См.: Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2009. С. 116—117.

² См. об этом: *Люттов Н. Л.* Коллективное трудовое прав Великобритании. М. : Волтерс Клувер, 2009. С.43—49.

- *Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников* (ст. 11 Закона о профсоюзах) включает ряд правомочий. Профсоюзы участвуют в регулировании условий труда работников, имеют право контролировать соблюдение прав работников, могут посещать рабочие места членов профсоюзов. Проекты законодательных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются соответствующими федеральными органами государственной власти, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

- *Право профсоюзов на содействие занятости* (ст. 12 Закона о профсоюзах) позволяет профсоюзам в определенных пределах защищать рабочие места работников и влиять на государственную политику в области занятости. Профсоюзы могут участвовать (хотя и в ограниченном объеме) в решении вопросов о расторжении трудового договора с работниками — членами профсоюза; проводить переговоры с работодателем, органами местного самоуправления, участвовать в разработке программ и мер обеспечения занятости в случаях реорганизации или ликвидации организации, ее подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации, полном или частичном приостановлении производства, массовом высвобождении работников. Позиция общероссийских объединений профсоюзов и территориальных объединений организаций профсоюзов учитывается при выработке политики в области привлечения и использования в Российской Федерации иностранной рабочей силы.

- *Право профсоюзов, первичных профсоюзных организаций на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров* (ст. 13 Закона о профсоюзах) является, пожалуй, наиболее значимым, центральным правом профсоюза. Правовое регулирование этих вопросов осуществляется в гл. 6, 7 ТК РФ.

- *Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров* (ст. 14 Закона о профсоюзах) также можно отнести к числу наиболее важных прав профсоюзов. Порядок возбуждения и разрешения коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, урегулирован в гл. 61 ТК РФ.

- *Право профсоюзов на информацию* является необходимым для того, чтобы профсоюз мог осуществлять иные права в области представительства и защиты интересов работников. Профсоюзы вправе получать информацию от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления. Право на получение информации регу-

лируется ст. 17 Закона о профсоюзах, ст. 37, 53, 370 и др. ТК РФ применительно к конкретным видам отношений.

Судебная практика

При использовании на практике права профсоюза на информацию возникает множество сложных ситуаций, работодатели нередко отказывают в предоставлении информации, ссылаясь на необходимость защиты персональных данных работников. В связи с этим важное значение имеют правовые позиции, сформулированные Верховным Судом РФ в определении от 20 июля 2012 г. № 56-КГ12—3. В нем, в частности указано: «...по мнению Судебной коллегии, вывод суда о том, что предоставление информации по исполнению коллективного договора в части привлечения работников... к работе сверхурочно и в выходные дни, с указанием работников поименно, даты привлечения к указанным работам, количества часов работы и оплаты за отработанный период времени по каждому подразделению за периоды ... возможно только при наличии угрозы жизни или здоровью работников либо с их письменного согласия, которое не было получено, не соответствует изложенным требованиям законодательства и основан на неправильном толковании норм материального права. Вместе с тем нельзя согласиться и с доводом суда о том, что истец вправе был истребовать указанную информацию лишь при наличии доказательств о нарушениях работодателем условий коллективного договора, поскольку такие нарушения могли быть установлены лишь после получения соответствующей информации».

При таких обстоятельствах данный отказ работодателя в предоставлении такой информации не позволяет первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников, осуществлять в полном объеме функции, возложенные на нее в силу закона, а также не допускает проверить правомерность привлечения работников к работе сверхурочно и в выходные дни в безопасных условиях труда и с соответствующей требованиям законодательства оплатой труда, в результате чего может повлечь за собой массовые нарушения трудовых прав работников.

Кроме того, суд не учел, что действующая в настоящее время с 1 июля 2011 г. редакция ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» предоставляет возможность обработки персональных данных и в случаях, когда их обработка необходима для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных и когда обработка персональных данных осуществляется в статистических или иных исследовательских целях при условии обязательного обезличивания персональных данных.

Судебная коллегия находит ошибочным также и вывод суда о том, что запрашиваемая информация, касающаяся работников, не являющихся членами профсоюза, могла быть предоставлена только с их согласия, поскольку указанная информация связана с защитой коллективных прав и интересов членов трудового коллектива «Разреза Лучегорский», то в силу п. 1.1 коллективного договора работники данного предприятия как являющиеся членами профессионального союза, так и не являющиеся таковыми в лице первичной профсоюзной организации, являются стороной указанного договора, в связи с чем их согласия не требуется».

- *Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий*

коллективных договоров, соглашений регулируется ст. 19, 20 Закона о профсоюзах, ст. 370 ТК РФ. Работодатели, получившие требования об устранении выявленных нарушений, в недельный срок со дня его получения должны сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения требования и принятых мерах. Профсоюзы имеют право создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, правовые инспекторы которых имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок. В рамках реализации данного права профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда могут, в частности, предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

• *Право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров* (ст. 23 Закона о профсоюзах, ст. 46 ГПК РФ) дает им возможность в случаях нарушения законодательства о труде обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе.

Профсоюзы пользуются и другими правами, которые не относятся к числу исключительно профсоюзных. Например, они могут проводить собрания, митинги, шествия, демонстрации, пикетирования и других акции, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Отдельно отметим, что профсоюзы имеют наравне с другими социальными партнерами право на паритетное участие в управлении государственными внебюджетными фондами, а также имеют право на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов.

Профсоюзы вправе также реализовывать множество полномочий, направленных на развитие собственной устойчивости, влияния, а также в рамках взаимоотношений со своими членами и внешними субъектами. Например, профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов. Профсоюзы вправе создавать образовательные организации и научные организации, осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование профсоюзных

работников и членов профсоюза. Профсоюзы могут направлять часть своих усилий на организацию и проведение оздоровительных, культурных и иных мероприятий для членов профсоюза и их семей.

Разрабатываемые в науке классификации помогают глубже понять содержание и разнообразие исследуемых явлений. Приведем некоторые наиболее значимые **классификации прав профсоюзов**.

1. Профсоюзы принимают решения в отношении собственной деятельности и в отношении своих членов самостоятельно. В то же время можно также выделить права по принятию решений, которые требуют в дальнейшем подтверждения на собрании (конференции) работников (например, ряд решений, принимаемых в ходе возбуждения и разрешения коллективного трудового спора).

2. Особенность правового статуса профсоюза связана с тем, что профсоюзам предоставлено право участвовать в принятии и обсуждении решений других органов и организаций, выражать мнение по различным вопросам. В зависимости от степени влияния профсоюзов на принимаемые решения выделяют права, в рамках которых профсоюзы участвуют в принятии решений с правом совещательного голоса, имеют право согласовывать решения, либо решения принимаются совместно с профсоюзом.

Так называемые **совещательные права** означают, что решение принимается работодателем с учетом мнения профсоюза. Статья 371 ТК РФ предусматривает, что работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. К ним, в частности, относятся принятие локальных нормативных актов и расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

В соответствии с ч. 2 ст. 8 ТК РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого органа) в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями. Локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

Процедура **учета мнения** при принятии локальных нормативных актов регулируется ст. 372 ТК РФ (см. параграф 6.4). Трудовой кодекс РФ содержит указания на необходимость принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа работников или профсоюзной организации более чем в 30 статьях. В частности, учет мнения требуется при утверждении локальных нормативных актов, устанавливающих порядок прове-

дения аттестации (ст. 81), при составлении графиков сменности (ст. 103); при утверждении формы расчетного листка (ст. 136); при принятии перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101); при утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190); локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135), и т.д.

Другим случаем, при котором осуществляется учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, является *расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профессионального союза*. Процедура учета мнения установлена ст. 373 ТК РФ. Мнение выборного органа должно учитываться при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (см. параграф 6.4).

К совещательным можно отнести и права профсоюзов в области **участия в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов**, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, которые они реализуют на различных уровнях социального партнерства в случаях отсутствия на соответствующих уровнях комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35.1 ТК РФ).

Участие профсоюза в принятии решения может выражается в форме **дачи согласия**. По существу, необходимость получения согласия должна означать право вето со стороны профсоюза. Действовавший до принятия ТК РФ КЗоТ предусматривал широкий перечень случаев, при которых требовалось получение согласия профсоюза на принимаемые работодателем решения и локальные нормативные акты. С принятием ТК РФ число таких случаев резко сократилось. В настоящее время согласно ч. 3 ст. 8 ТК РФ принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников может быть предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Кроме того, согласно ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Процедура получения согласия описана в ст. 374 ТК РФ.

В течение последних лет нормы данной статьи несколько раз проверялись Конституционным Судом РФ на предмет их соответствия Конституции РФ. В Определении от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П Конституционный Суд РФ установил, что не соответствует Конституции РФ ч. 1 ст. 374, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. В Определении Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О подчеркивается, что отказ соответствующего профсоюзного органа в даче согласия согласно ч. 1 ст. 374 ТК РФ на увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по п. 2 ч. 1 ст. 81 должен быть основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине их профсоюзной деятельности, т.е. что увольнение носит дискриминационный характер.

Таким образом, согласие на увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, на сегодняшний день должно быть получено работодателем при увольнении по п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а в отношении п. 2 отказ в даче согласия на увольнение может быть обжалован работодателем в судебном порядке.

Согласие требуется еще в нескольких случаях в качестве меры, гарантирующей защиту лиц, являющихся представителями работников. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (п. 4 ст. 25 Закона о профсоюзах). Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного

согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ). Кроме того, согласно ч. 2 ст. 405 ТК РФ участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

При *совместном принятии решений (паритетном)* необходимо согласие обеих сторон. Так, при проведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений стороны должны достичь соглашения, т.е. каждая из сторон должна быть согласна с решением. Аналогичным образом в ходе примирительных процедур в рамках разрешения коллективного трудового спора стороны должны достичь взаимоприемлемого решения при разрешении спора в примирительной комиссии или с участием посредника.

Отмечают в рамках данной классификации также **требования** или **решающие права профсоюза**, которые связаны с правами в области контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ), **носящие характер общественного контроля**¹.

1. В *зависимости от акта*, в котором установлены права профсоюза, их можно классифицировать на закрепленные в нормах международного права, федеральном законодательстве, законодательстве субъектов РФ, коллективных договорах и соглашениях.

2. Права профсоюзов можно дифференцировать *по органам, которым они предоставлены*. В ст. 3 Закона о профсоюзах профсоюзный орган определен как орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации. Название и полномочия профсоюзных органов могут быть различными. К руководящим органам относятся выборные единоличные и коллегиальные органы. Определенные требования к исключительной

¹ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : В 2 т. Т. 2 Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М. : Статут, 2009. С. 107.

компетенции высшего органа управления некоммерческой организацией определены в ст. 29 Федерального закона «О некоммерческих организациях», но основным документом, регулирующим права руководящих органов, является Устав профсоюзов. Например, ТК РФ устанавливает гарантии, которые упоминались выше, в отношении руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним).

Статья 3 Закона о профсоюзах также содержит понятие профсоюзного представителя (доверенного лица), под которым понимается профорганизатор, профгруппорг, руководитель профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, профсоюзного органа или другое лицо, уполномоченное на представительство уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, положением о первичной профсоюзной организации или решением профсоюзного органа. Например, ч. 5 ст. 11 Закона о профсоюзах за профсоюзными представителями признано право беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

3. Также можно выделить различные права профсоюзов *в зависимости от уровня профсоюзной организации или объединения* (первичная профсоюзная организация, общероссийский профсоюз; общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов; межрегиональный; межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов; территориальное объединение (ассоциация) и профсоюзов; территориальная организация профсоюза). Право на представительство и защиту интересов работников является общим и принадлежит всем профсоюзам и их органам, однако на каждом уровне существует определенная специфика.

Так, например, право заключать коллективный договор в организации признается за первичными профсоюзными организациями (что является не бесспорным, о чем пойдет речь в гл. 7). Общероссийским профессиональным союзам и их объединениям, а также межрегиональным и территориальным объединениям в соответствии с ч. 3 ст. 370 ТК РФ предоставлено право создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов для проведения контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Общероссийским объединениям профсоюзов предоставлено право быть членами РТК.

4. Следует упомянуть классификацию прав профсоюзов *по кругу лиц, в интересах которых они могут действовать.*

Законодательство (ч. 1 ст. 11 Закона о профсоюзах, ТК РФ) предусматривает различные подходы к осуществлению представительства и защиты профсоюзами, их объединениями (ассоциациями), первичными профсоюзными организациями и их органами прав и интересов членов и не членов профсоюзов. В отношении своих членов профсоюзы всегда (по вопросам и индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, и коллективных прав и интересов) осуществляют функции представительства и защиты. В отношении же не членов профсоюза ситуация отличается.

Профсоюзы защищают интересы работников независимо от членства в профсоюзах в области коллективных прав и интересов в случае наделения их полномочиями на представительство. Наделение полномочиями может осуществляться через соответствующее поручение на общем собрании (конференции) работников организации (см. подробнее гл. 7 учебника).

Также в случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе работников, не являющихся членами профсоюзов, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры (ст. 23 Закона о профсоюзах).

5. Последняя традиционная классификация прав профсоюзов, — *по содержанию прав профсоюзов.* К первой группе относят права по участию в регулировании трудовых отношений (трудового договора, занятости, рабочего времени и времени отдыха, оплаты и нормирования труда, дисциплины труда, охраны труда). Ко второй группе относятся права по осуществлению контроля за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и соглашений. К третьей группе относят права в области участия в разрешении трудовых споров, равно индивидуальных и коллективных. У профсоюзов существуют права как по участию в формировании органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров, так и по осуществлению представительских функций в ходе рассмотрения трудовых споров.

6.4. Гарантии прав профсоюзов

Под **гарантиями** в ТК РФ понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных прав (ст. 164). Важность предоставления специальных мер защиты представительным органам работников подчеркивается в международных документах.

Гарантии, которые предоставляются профсоюзам, а также профсоюзным работникам, можно разделить на несколько категорий. Дополнительные гарантии предоставляются представителям работников, которые участвуют в разрешении коллективных трудовых споров и ведении коллективных переговоров; работникам, являющимся членами КТС; представителям профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

Гарантии имущественных прав профсоюзов. Профсоюзные организации, как и иные лица, имеют право владеть, пользоваться и распоряжаться принадлежащим им на праве собственности имуществом, владеть и пользоваться имуществом, переданным им в хозяйственное ведение. Гарантируются признание, неприкосновенность и защита прав собственности профсоюзов, условия для осуществления этих прав наравне с другими юридическими лицами.

Профсоюзы имеют право осуществлять предпринимательскую деятельность для достижения целей, предусмотренных уставом, и соответствующую этим целям, но только через учрежденные ими организации. Согласно ст. 24 Закона о профсоюзах финансовый контроль за средствами профсоюзов органами исполнительной власти не осуществляется, за исключением контроля за средствами от предпринимательской деятельности.

Создание работодателем условий, обеспечивающих деятельность выборного органа первичной профсоюзной организации. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г. (ч. 1 ст. 2) предусматривает, что представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия (ч. 3 ст. 2 Конвенции).

Статья 377 ТК РФ регулирует обязательный перечень условий, которые должен обеспечивать работодатель первичной профсоюзной организации. Часть условий, установленных в этом перечне, определяется лишь в самом общем виде, и детали должны быть урегулированы сторонами в коллективных договорах, соглашениях.

Конкретные обязанности работодателя определяются ТК РФ, другими законами. Эти вопросы могут решаться на уровне соглашений, а также в рамках заключаемых коллективных договоров, локальных нормативных актов на уровне конкретной организации.

- Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих

его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

- Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

- В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

- При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

- Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

- Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы. Статья 374 ТК РФ устанавливает в отношении работников, которые выполняют профсоюзные функции наравне со своей основной работой у работодателя, несколько различных гарантий.

В целях повышения уровня защиты работников, которые избраны на должности руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и при-

равненных к ним), и которые не освобождены от основной работы, устанавливает обязанность работодателя при увольнении по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения получить предварительное согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Смысл данной гарантии заключается в том, чтобы оградить работника от увольнения, целью которого является избавиться от него как от активиста профсоюза.

Трудовой кодекс РФ не регулирует многие вопросы процедуры получения согласия, поэтому ряд вопросов разъяснен в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. В частности, поскольку ТК РФ не устанавливает срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам ч. 5 ст. 373 ТК РФ следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение (абз. 2 п. 25 постановления Пленума Верховного Суда РФ).

Согласно п. 26 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Срок, в течение которого профсоюзный орган обязан рассмотреть представление работодателя, законом не определен; на практике исходит из того, что оно должно быть рассмотрено на ближайшем заседании в соответствии с уставом профсоюза (объединения профсоюзов).

Как упоминалось выше, Конституционным Судом РФ вынесено несколько определений, касающихся ст. 374 ТК РФ. Определением Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П данная норма признана противоречащей Конституции РФ в той части, в которой она не допускает увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных

от основной работы, без согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Кроме того, под сомнение была поставлена конституционность данной нормы и в части, в которой она требует получения согласия на увольнение соответствующих категорий работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В Определении Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 421-О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации (индивидуального предпринимателя) работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. Только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

Материалы к размышлению

Уже после принятия Конституционным Судом РФ указанных определений, Российская Федерация ратифицировала Конвенцию МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г.¹ и приняла на себя обязательства по выполнению ее положений. Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г., конкретизируя возможные меры, которые государства должно ввести для обеспечения эффективной защиты представителей работников, в п. «b» ч. 2 п. 6 Рекомендации предлагает (в качестве одного из вариантов) включать в законодательство требование о консультации с независимым органом, государственным или частным, или с объединенным органом, или о получении его мнения или согласия, прежде чем решение об увольнении представителя работников станет окончательным.

¹ Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)».

После ратификации Конвенции № 135 в Государственную Думу был внесен ряд законопроектов, предлагающих вернуть или установить новые гарантии при увольнении представителей работников.

Вторая гарантия, предусмотренная ст. 374 ТК РФ, касается более широкого круга членов выборных профсоюзных органов. Согласно ч. 3 ст. 374 ТК РФ члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, — также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Еще одна гарантия предусмотрена в п. 4 ст. 25 Закона о профсоюзах в отношении уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных (комиссиях) по охране труда. Их привлечение к дисциплинарной ответственности, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Гарантии освобожденным профсоюзным работникам. Под освобожденными профсоюзными работниками понимаются работники, освобожденные от работы в организации или у индивидуального предпринимателя в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации данной организации. В период их работы в профсоюзе их работодателем является профсоюз, трудовые отношения с прежним работодателем прекращаются. На период работы в профсоюзе на место работы такого работника у работодателя новый работник принимается на основании срочного трудового договора.

Согласно ч. 2 ст. 374 ТК РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Работа в вышестоящих органах профсоюза, объединениях профсоюзов не включается в специальный трудовой стаж, но включается в общий трудовой стаж как и любая работа по трудовому договору.

Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, индивидуального предпринимателя в соответствии с коллективным договором.

После окончания срока выборных полномочий в профсоюзе таким работникам гарантируется предоставление прежней работы (должности) у работодателя. При отсутствии прежней работы с письменного согласия работника ему должна быть предоставлена другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. Если от предложенной соответствующей работы (должности) работник отказывается, он не обладает более никакими гарантиями, в том числе за ним не сохраняется средний заработок на период трудоустройства. Иное решение относительно предоставления каких-либо гарантий может приниматься профессиональным союзом, в котором он работал, самостоятельно.

Если невозможно предоставить ни прежнюю, ни равноценную работу в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием соответствующей работы (должности), то за работником сохраняется его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации — на срок до одного года. Финансирование среднего заработка возлагается в этом случае на общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз.

Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа. Руководителям и заместителям руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, независимо от того, являлись они освобожденными либо совмещали профсоюзную деятельность с основной работой, предоставляется дополнительная гарантия в течение двух лет после прекращения срока их полномочий. Ее смысл заключается в недопущении «мести» со стороны работодателя за предшествующую профсоюзную деятельность.

Расторжение трудового договора с этими работниками по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

6.5. Объединение работодателей: понятие и виды

В отношениях социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом и иных уровнях выше уровня организации работодатели участвуют через объединения работодателей.

Исторический экскурс

Первые объединения предпринимателей возникали еще в средние века, и изначально цели их создания лежали полностью в плоскости защиты собственных интересов. Первые объединения собственно работодателей, целью

которых было представление интересов во взаимоотношениях с работниками, стали появляться в конце XIX в. как реакция на появление профсоюзов. Первая Международная организация работодателей (МОП) была создана в 1920 г. для участия в деятельности МОТ.

В России в конце XIX — начале XX вв. союзы предпринимателей развивались очень бурно, некоторые из них даже становились основой для создания политических организаций. Однако после Октябрьской революции 1917 г. все они прекратили существование и в течение советского периода истории объединений работодателей на территории СССР не существовало.

Становление объединений работодателей в России начало происходить уже в 1990-е гг. Первоначально отсутствовало специальное законодательство об объединениях работодателей, и они создавались на основании норм ГК РФ, Федеральных законов «Об общественных объединениях» и «О некоммерческих организациях» — соответственно в формах общественного объединения (что позволяло создавать только объединения, основанные на членстве физических лиц, например, руководителей), некоммерческого партнерства или союза (ассоциации). На этих этапах задачи таких организаций сводились, в первую очередь, к отстаиванию интересов своих членов во взаимоотношениях с государством.

Упоминание именно об объединениях работодателей появилось впервые в Законе РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» и в Федеральном законе от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В 1999—2000 гг. в отдельных субъектах РФ были приняты законы, регулирующие деятельность объединений работодателей.

Наконец с принятием ТК РФ произошел переход к современному периоду регулирования создания и деятельности объединений работодателей. В ст. 33 ТК РФ было включено определение **объединения работодателей** как некоммерческой организации, объединяющей на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

В конце 2002 г. был принят Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (далее — Закон об объединениях работодателей).

В **основе права на создание** объединений работодателей лежит уже упоминавшаяся Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., которая предусматривает в равной мере и за работниками, и за работодателями право без какого бы то ни было различия создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право

вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Это положение отражено в российском законодательстве, предусматривающем, что работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Объединение работодателей является *самостоятельной формой некоммерческой организации*, основанной на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Закон об объединениях работодателей предусматривает возможность создания объединений по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам. Статья 4 Закона об объединениях работодателей регулирует критерии, при которых соответствующее объединение может признаваться соответственно общероссийским, общероссийским отраслевым (межотраслевым), межрегиональным (отраслевым, межотраслевым), региональным, региональным отраслевым, территориальным и территориальным отраслевым.

Приведем несколько примеров действующих объединений работодателей. К числу **общероссийских объединений работодателей** относится, например, Российский союз промышленников и предпринимателей, объединяющий более ста отраслевых и региональных объединений, представляющих ключевые секторы экономики: топливно-энергетический комплекс, машиностроение, инвестиционно-банковскую сферу, оборонно-промышленный комплекс, строительство, химическое производство, легкую и пищевую промышленность, сферу услуг. Общероссийским объединением работодателей, объединяющим предпринимательские организации работодателей в сфере малого и среднего является «ОПОРА РОССИИ». Общероссийскими отраслевыми являются, например, общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики «Объединение РаЭл», Общероссийское объединение работодателей нефтяной и газовой промышленности, Общероссийское отраслевое объединение работодателей «Российское объединение работодателей легкой промышленности» и др.

Региональные объединения работодателей создаются в субъектах РФ, например, региональное объединение работодателей «Московская конфедерация промышленников и предпринимате-

лей (работодателей)», Объединение работодателей «Совет промышленников и предпринимателей Воронежской области», региональное объединение работодателей «Калужское объединение промышленников и предпринимателей».

В основе создания и деятельности объединений работодателей лежат те же принципы, что и в отношении профсоюзов. Деятельность объединения работодателей осуществляется на основе *принципа добровольности вступления в него и выхода из него работодателей и (или) их объединений*. Объединение работодателей *самостоятельно в определении целей, видов и направлений своей деятельности*. Взаимодействие объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе *принципов социального партнерства*.

Объединения работодателей осуществляют свою деятельность *независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений)*. Для обеспечения такой независимости законодательство запрещает вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность объединений работодателей, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей, установленных международными договорами РФ и российским законодательством.

Объединение работодателей создается по решению его учредителей. В качестве учредителей могут выступать как работодатели, так и объединения работодателей. Для учреждения объединения достаточно двух учредителей. В тех случаях, когда в учреждении участвуют объединения работодателей, они также учреждают объединение работодателей, а не союз или ассоциацию, хотя такая возможность, предусмотренная ГК РФ и Федеральным законом «Об общественных объединениях», безусловно, сохраняется. Разница состоит в том, для каких целей учреждается соответствующее объединение.

Судебная практика

Федеральным арбитражным судом Волго-Вятского округа было рассмотрено дело по кассационной жалобе ОАО «Теплосервис» к Ассоциации предприятий жилищно-коммунального хозяйства Республики Коми на решение Арбитражного суда Республики Коми по иску о признании недействительной сделки по вступлению ОАО «Теплосервис» в Ассоциацию предприятий ЖКХ и применении последствий ее недействительности в виде взыскания с ответчика 15 000 руб. Истец сослался на то, что в соответствии с подп. 18 п. 1 ст. 48 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционер-

ных обществах» принятие решения об участии в финансово-промышленных группах, ассоциациях и иных объединениях коммерческих организаций возможно только после одобрения общим собранием акционеров.

Суд признал, что поскольку в уставе Ассоциации установлено, что главными целями Объединения работодателей являются координация действий своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, Ассоциация является некоммерческой организацией. С учетом данного обстоятельства, суд постановил, что п. 18 п. 1 ст. 48 Федерального закона «Об акционерных обществах», предусматривающий принятие решения об участии в финансово-промышленных группах, ассоциациях и иных объединениях коммерческих организаций только после одобрения общим собранием акционеров, к рассматриваемому спору не применим.

Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений устанавливаются объединением работодателей самостоятельно и отражаются в их уставах. Устав объединения может предусматривать также ответственность члена объединения работодателей за несоблюдение положений устава, решений органов управления объединения работодателей.

Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации. В отличие от Закона о профсоюзах, возможность осуществления деятельности объединением работодателей без регистрации в качестве юридического лица законодательством прямо не предусмотрена.

Также в отличие от Закона о профсоюзах, которым установление прав и обязанностей членов профсоюза полностью передано на регулирование в уставах, Закон об объединениях работодателей регулирует внутрисоюзные отношения, фиксируя некоторые права, обязанности и ответственность членов объединения. С другой стороны, ответственность объединения в отношении его членов не установлена.

Члены объединения работодателей имеют равные права. Помимо прав, относящихся к участию в управлении объединением и членстве в нем (участвовать в формировании органов управления; вносить на рассмотрение органов управления объединения работодателей предложения, касающиеся вопросов деятельности объединения работодателей, участвовать в их рассмотрении, а также в принятии соответствующих решений; свободно выходить из объединения работодателей) важно отметить ряд прав, касающихся участия в отношениях по заключению и реализации заключаемых объединением соглашений в рамках социального партнерства.

Так, **права члена объединения работодателей** включают: право участвовать в определении содержания и структуры заключаемых объединением работодателей соглашений; получать информацию о деятельности объединения работодателей, заключенных им соглашениях, а также тексты этих соглашений; получать от объединения работодателей помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Члены объединения работодателей обязаны выполнять требования устава объединения работодателей, а также соблюдать условия соглашений, заключенных объединением работодателей, и выполнять обязательства, предусмотренные этими соглашениями.

Прекращение работодателем своего членства в объединении работодателей не освобождает его от выполнения обязательств, предусмотренных соглашениями, заключенными в период членства работодателя в объединении, а также от ответственности, предусмотренной за нарушение или невыполнение обязательств.

В случае вступления работодателя в объединение в период действия соглашений, заключенных этим объединением, на работодателя также распространяются обязательства по этому соглашению, а также он несет ответственность за нарушение или невыполнение соответствующих обязательств.

6.6. Права и обязанности объединения работодателей

Представительство законных интересов и защита прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления является **основной целью создания** объединений работодателей.

Объединения работодателей представляют интересы работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Следует отметить, что по общему правилу на каждом уровне социального партнерства, при ведении коллективных переговоров и заключении соответствующих соглашений, формировании

комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, представителем объединений работодателей должно являться объединение соответствующего уровня.

Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ ст. 33 ТК РФ дополнена нормой, которая позволяет отступать от описанного подхода: в случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей.

На основании соглашений, заключенных объединением работодателей, у членов объединения возникают обязанности соблюдать условия соглашений, заключенных объединением работодателей, выполнять обязательства, предусмотренные этими соглашениями (ст. 8 Закона об объединениях работодателей).

Само же объединение работодателей несет ответственность за нарушение или невыполнение заключенных им соглашений только в части, касающейся обязательств непосредственно этого объединения. Объединение не несет ответственность по обязательствам своих членов, в том числе по их обязательствам, предусмотренным соглашениями, заключенными этим объединением работодателей (ст. 15 Закона об объединениях работодателей).

Объединения работодателей представляют интересы своих членов в силу обязательств, возникающих из устава и закона, без специальной передачи полномочий. Но при оформлении соответствующего поручения объединения работодателей могут представлять интересы и более широкого круга субъектов. Работодатели, которые не являются членами объединения работодателей, могут наделить объединение работодателей полномочиями участвовать от их имени в коллективных переговорах и заключать соглашение (ч. 3 ст. 48 ТК РФ).

Согласно ст. 35.1 ТК РФ в случае, когда на соответствующих уровнях социального партнерства не созданы комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, объединения работодателей, равно как и соответствующие профсоюзы (объединения профсоюзов) **имеют право** участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. В частности, они имеют право:

— участвовать в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов госу-

дарственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, соглашениями;

— получать проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, от федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ или органов местного самоуправления, принимающих указанные акты;

— формулировать свои решения по направленным проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, которые подлежат обязательному рассмотрению федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов РФ или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Объединения работодателей имеют равные с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти **права на паритетное представительство** в органах управления государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством РФ.

Помимо описанных выше, 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 профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

- согласовывать с другими объединениями работодателей позицию объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

- отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

- выступать с инициативой проведения коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений;

- наделить своих представителей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изме-

нению соглашений, участвовать в формировании и деятельности соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, примирительных комиссиях, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

- вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей, участвовать в их разработке;

- принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения;

- проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики;

- получать от профессиональных союзов и их объединений, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

- участвовать в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования, в том числе в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, формировании перечней профессий, специальностей и направлений подготовки, государственной аккредитации образовательной деятельности профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в порядке, установленном Правительством РФ.

Объединение работодателей может предусматривать в своем уставе иные права.

Объединение работодателей обязано:

- вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;

- выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей;

- предоставлять своим членам информацию о заключенных объединением работодателей соглашениях и текстах этих соглашений;

- предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию

по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

- осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений;

- содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями — членами объединения работодателей;

- отчитываться перед своими членами о деятельности объединения работодателей в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом объединения работодателей;

- оказывать своим членам помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- исполнять иные предусмотренные уставом объединения работодателей обязанности.

Выводы

Свобода объединения как право и принцип, лежащий в основе права на создание и осуществление деятельности профсоюзами и объединениями работодателей, является основополагающим и признается важнейшими международными договорами.

Профсоюз представляет собой добровольное общественное объединение граждан, которые связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Право создания и вступления в профсоюз есть у каждого человека, достигшего 14-летнего возраста.

Профсоюзы имеют право действовать без регистрации в качестве юридического лица. Государственная регистрация профсоюзов осуществляется в уведомительном порядке.

В России признается профсоюзный плюрализм. Все профсоюзы пользуются равными правами.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от других лиц, им не подотчетны и не подконтрольны. Вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления в деятельность профсоюзов не допускается. Приостановка или запрещение деятельности профсоюза в административном порядке по решению каких-либо органов не допускается.

Права профсоюзов гарантируются законодательством. К числу важнейших относится право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений, участие в разрешении коллективных трудовых споров, включая право на забастовку.

Профсоюзам, членам профсоюзов, а также профсоюзным работникам предоставляются гарантии, направленные на обеспечение условий их деятельности и защиту от возможной антипрофсоюзной дискриминации.

В связи с осуществлением профсоюзной деятельности предусмотрены законодательные гарантии работникам, не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа.

Объединения работодателей создаются для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Объединения работодателей являются самостоятельной формой некоммерческой организации.

Объединения работодателей действуют на принципах добровольности вступления и выхода. Они самостоятельны в определении целей, видов и направлений своей деятельности; независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений).

Объединения работодателей несут обязанности перед своими членами и имеют широкий круг прав во взаимоотношениях с внешними субъектами для выполнения этих обязанностей.

9. Что понимается под гарантиями прав профсоюзов? Приведите основные виды и содержание гарантий.

10. Каков статус объединений работодателей, и в каком порядке они создаются?

11. Приведите примеры объединений работодателей различного уровня.

12. Несут ли объединения работодателей какие-либо обязанности перед своими членами? Если да, то какие?

13. Перечислите права объединений работодателей.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какими международными договорами признается принцип свободы объединения? В чем его основное содержание?
2. Какими нормативными актами регулируется создание и деятельность профсоюзов и объединений работодателей в России?
3. Приведите нормы законодательства, регулирующие порядок создания и деятельности профсоюзов. В чем состоят особенности по сравнению с другими организациями?
4. Может ли работник являться членом нескольких профсоюзов?
5. Каковы гарантии создания и деятельности профсоюзов?
6. Что такое профсоюзный плюрализм?
7. Перечислите основные права профсоюзов.
8. Какие классификации прав профсоюзов вы знаете?

Глава 7

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен *знать*

- историю развития и содержание понятия «социальное партнерство»;
- принципы социального партнерства;
- формы и уровни социального партнерства;
- стороны и их представителей в социальном партнерстве;
- виды и компетенцию органов социального партнерства;
- порядок проведения коллективных переговоров;
- значение, порядок заключения, содержание, действие коллективных договоров и соглашений;
- формы участия работников в управлении организацией;
- ответственность сторон социального партнерства;

уметь

- анализировать правовые нормы, регулирующие отношения в области социального партнерства;
- ориентироваться во взаимоотношениях с различными субъектами социального партнерства;
- анализировать акты социального партнерства, определять порядок их разработки и применения;
- ориентироваться в отношениях в области социального партнерства в рамках конкретной организации и на иных уровнях;

владеть навыками

- разработки документов и актов социального партнерства;
- планирования системы социального партнерства в рамках конкретной организации;
- применения полученных знаний к решению конкретных профессиональных задач.

7.1. Понятие и значение социального партнерства

Социальное партнерство исследуется различными науками и отраслями знаний. В *широком смысле* под **социальным партнерством** понимают весь спектр отношений между различными социальными субъектами, целью которого является достижение социального согласия и взаимный отказ от противостояния и конфронтации.

В *узком смысле* — это способ интеграции интересов различных слоев и групп работающей части населения, работодателей и представителей власти, а также способ разрешения возникающих между ними противоречий, основанный на достижении согласия и взаимопонимания и исключающий конфронтацию. В этом смысле социальное партнерство является формой регулирования трудовых отношений, при которой предпочтение отдается взаимным консультациям работников и работодателей, переговорам, соглашениям сторон, а не противостоянию и конфронтации.

В России история социального партнерства насчитывает около 20 лет. В советский период абсолютизировалась концепция классовой борьбы как способа разрешения социальных конфликтов при капитализме; концепция социального партнерства, основанная на идее классового мира, отвергалась. Поиск новой концепции, объясняющей и формирующей социальные отношения после отказа от теории классовой борьбы в России, привел к тому, что была воспринята и формализована концепция социального партнерства.

Исторический экскурс

Между тем, истоки этой концепции уходят в далекое прошлое, в осмысление идей согласования интересов труда и капитала и роли социальных конфликтов. Отдельные идеи, позже положенные в основу концепции социального партнерства, находят свое выражение у таких мыслителей и философов, как Николо Макиавелли, Фрэнсис Юэкон, Томас Гоббс, Жан Жак Руссо, Г. Лейбниц, Иммануил Кант и др. Так, Эмиль Дюркгейм (1858—1917), автор теории социальной солидарности, писал, что всякое общество характеризуется социальной солидарностью. Он выдвигал идею профессиональных корпораций как новых органов общественной солидарности. В солидарном обществе, по его мнению, будут смягчены противоречия между трудом и капиталом, ликвидированы кризисы.

Истоки концепции социального партнерства можно увидеть и в истории российской мысли, в работах российских ученых, общественных и государственных деятелей конца XIX — начала XX в., таких как В. В. Берви-Флеровский, Н. Х. Бунге, писавших о необходимости изменить социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, предлагавших различные формы солидарности и соучастия работников в управлении и прибылях. О предпочтительности «классового мира» и «социального сотрудничества», согласования интересов работников и работодателей, необходимости вмешательства государства в регулирование трудовых отношений между работниками и работодателями, нежелательности прямой борьбы писали такие российские ученые, правоведы, в конце XIX в. работавшие в качестве фабричных инспекторов, как И. И. Янжул, В. П. Литвинов-Фалинский, И. Х. Озеров и др.¹

В начале XX в. нарастал разрыв между уровнем развития производительных сил и уровнем потребления, увеличивался разрыв в уровнях доходов

¹ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование). Ярославль, 2010. Т. 1.

и жизни бедных и богатых, ситуацию обострила Первая мировая война. В России в 1917 г. произошла Октябрьская революция, уничтожившая капиталистический тип отношений. В советский период трудовые отношения развивались под влиянием и воздействием государства, сводя к минимуму возможности решать различные вопросы путем договоренностей между работниками и работодателями.

В то же время революция в России оказала большое влияние на осознание подходов к регулированию трудовых отношений другими странами. Она стала толчком к учреждению в 1919 г. МОТ, в основу создания и деятельности которой был положен принцип трипартизма. Западные страны, пошедшие по пути либерально-демократического и социально-демократического развития, в течение XX в. в разной мере включали механизмы социального партнерства, социального диалога в основы организации управления в области социально-трудовых отношений.

Сам термин «социальное партнерство» возник уже после Второй мировой войны в Германии, он был предложен немецкими профсоюзами в рамках плана взаимоотношений с объединениями работодателей и был поддержан последними. План социального партнерства не отрицал конфликты и противоречия в социально-трудовых отношениях, но главным считал достижение баланса интересов сторон¹.

После распада СССР и крушения социалистических экономик в странах Восточной Европы все они, как и Россия, на уровне общеправовых моделей и законодательных концепций обратились к модели социального партнерства, построенного на принципах трипартизма. Все эти страны столкнулись с тем, что эта концепция привносилась «сверху», а стороны социального партнерства в недостаточной мере ощущали себя в качестве субъектов, принимающих решения и несущих ответственность в этой сфере.

В основе идеи социального партнерства лежит понимание того, что между интересами работников и работодателей существуют не только противоречия, но есть много общего. Более того, защищенность прав работников на рабочих местах, признание их права на участие в принятии решений, касающихся социально-трудовых вопросов, признание профсоюзных прав не являются негативными или отрицательными издержками работодателя. Напротив, такие механизмы ведут к повышению производительности труда, конкурентоспособность предприятий и даже целых экономик. Качество рабочих мест, права наемных работников и экономический успех предприятий не являются противоположными или взаимоисключающими, напротив, они сочетаются и положительно сказываются на результатах деятельности организаций.

Существует множество различных моделей социального партнерства. В каждой стране складывается свое особое содержание и наполнение этого социального института. Различают модели

¹ См., например: Лушникова М. В., Лушников А. М. Социальное партнерство в сфере труда. Ярославль, 2008. С. 104.

в зависимости: от уровней ведения коллективных переговоров и их сочетания; степени участия органов государственной власти и местного самоуправления; способа представительства интересов работниками представительными органами; моделей взаимоотношений профсоюзов и объединений работодателей и т.д.

Материалы к размышлению

Для обозначения отношений, возникающих в социальном партнерстве, используются различные термины. Например, Международная организация труда оперирует понятием *social dialog* (социальный диалог), относя сюда все типы коллективных переговоров, консультаций, обмена информацией между представителями правительств, работодателей и работников по вопросам, представляющим общий интерес и касающимся экономической и социальной политики.

Существует понятие коллективного трудового права как системы правовых норм, регулирующих коллективные трудовые отношения. Коллективное трудовое право (*labor law*) выделяется традиционно в праве ряда зарубежных стран и включает регулирование создания и деятельности объединений работников и работодателей, ведение коллективных переговоров, заключение договоров и соглашений, проведение консультаций и информирование, разрешение споров и ограничивается от индивидуального трудового права (*employment law*). По сути, эти отношения в определенной форме существовали и в советское время, подробно исследовались¹, хотя и не обозначались этим термином. В последнее время эти понятия все шире используются в России; ряд отношений, непосредственно связанных с трудовыми, включают в коллективные трудовые отношения (о предмете трудового права см. параграф 1.1). Существуют различные подходы к тому, как следует определить соотношение коллективных трудовых отношений и отношений по социальному партнерству, а также предмет коллективных трудовых отношений. Некоторые исследователи полагают, что с определенными оговорками их же можно называть отношениями по социальному партнерству².

В связи с тем, что в советское время роль государства в регулировании социально-трудовых отношений была чрезвычайно велика, современная модель российского социального партнерства, строящаяся на принципах трипартизма, характеризуется высокой степенью участия государства в этих отношениях.

Широкого общественного признания, понимания и принятия социального партнерства как концепции, лежащей в основе организации общественных отношений, социально-трудовых отношений, к сожалению, в России на сегодняшний день не сложилось.

¹ См.: Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М.: Наука, 1978.

² См.: Трудовое право России: учебник / отв. редактор Ю. П. Орловский. М.: Юридическая фирма «Контракт»; «Инфора-М», 2011. С. 26–27; Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права. Т. 1. М., 2003. С. 104; Лебедев М. В., Воронкова Е. Р., Мельникова В. Г. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / под ред. В. М. Лебедева. — М.: Статут, 2009. С. 21.

7.2. Правовое регулирование социального партнерства

Различные вопросы, относящиеся к сфере социального партнерства, регулируются большим числом международных актов, основное значение среди них принадлежит, безусловно, **актам МОТ**.

Основными актами МОТ в этой области являются Устав МОТ, Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г., Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г., № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г., № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г., Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» 1951 г., № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» 1951 г., № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» 1952 г., № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» 1960 г., № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г., № 152 «О процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и о национальных мероприятиях, касающихся деятельности Международной организации труда» 1976 г., № 163 «О коллективных переговорах» 1981 г., № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии» 1967 г.

Трудовой кодекс РФ является первым актом российского законодательства, объединившим в себе ранее отдельные и разрозненные нормативные положения, относящиеся к социальному партнерству.

В настоящее время ТК РФ содержит часть II, включающую единственный разд. II «Социальное партнерство в сфере труда», который, в свою очередь, включает 9 глав, регулирующих отдельные подинституты социального партнерства. Кроме того, в части V ТК РФ находится гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Вопросы социального партнерства довольно активно регулируются **на уровне субъектов РФ**: во многих из них принимаются законы о социальном партнерстве, деятельности сторон социального партнерства, а также регламентируются вопросы регистрации коллективных договоров. Так, например, действуют Закон г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»; Законы Московской области от 31 марта 1999 г.

№ 15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области», от 26 апреля 2000 г. № 26/2000-ОЗ «О деятельности объединений работодателей в сфере социального партнерства в Московской области».

Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, признается в ст. 2 ТК РФ одним из принципов правового регулирования трудовых этих отношений.

Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Это определение позволяет выделить следующие *его признаки*:

— *субъекты отношений социального партнерства* — работники (представители работников), работодатели (представители работодателей), а также органы государственной власти, органы местного самоуправления;

— *цели социального партнерства* — обеспечение согласования интересов работников и работодателей;

— *предмет (объект) социального партнерства* — регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Это определение является не достаточно полным и точным. Оно не отражает всего спектра вопросов, которые являются предметом обсуждения в рамках социального партнерства, исходя из определения форм социального партнерства, предусмотренных в ТК РФ и иных нормативных актах. Кроме того, в рамках отношений социального партнерства согласовываются вопросы, касающиеся интересов не только работников и работодателей, но и других социальных групп.

Можно говорить о существовании **системы социального партнерства** и ее правовом регулировании. В ТК РФ понятие системы социального партнерства отсутствует, однако в законах субъектов РФ приводятся различные определения. Согласно ст. 4 Закона Ленинградской области от 22 сентября 1998 г. № 34-оз «О социальном партнерстве в Ленинградской области», в котором приводится наиболее полное определение, под системой социального партнерства понимается *совокупность следующих элементов*: субъектов, объекта (предмета), органов, правовых актов, форм, уровней и механизма реализации социального партнерства.

Все элементы системы социального партнерства тесно связаны между собой, что будет очевидно при дальнейшем их рассмотрении.

7.3. Принципы социального партнерства

Основными принципами социального партнерства согласно ст. 24 ТК РФ являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) уважение и учет интересов сторон;
- 3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 4) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 5) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 6) полномочность представителей сторон;
- 7) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 8) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 9) реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 10) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 11) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 12) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

В законах субъектов РФ можно увидеть и *другие принципы*, помимо перечисленных, например: паритетность сторон; социальная и экономическая обоснованность принимаемых решений и обязательств; взаимный контроль и открытость перед партнерами; ответственность сторон за невыполнение обязательств, решений, соглашений, договоров; достоверность и регулярность информации по вопросам деятельности сторон (см., например, Закон Московской области от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ). В Законе г. Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве» ст. 5 содержит самый широкий перечень принципов: полнота представительства сторон; независимость в принятии решений сторонами социального партнерства; регулярность проведения консультаций и переговоров по вопросам, входящим в сферу социального партнерства; систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства соглашений, договоров, решений; соблюдение предусмотренных федеральным законодатель-

ством примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров; обеспечение функционирования специализированных организаций, созданных сторонами социального партнерства; развитие социального партнерства на всех уровнях; эффективность социального партнерства.

Материалы к размышлению

В нормах международного права не содержится как такового понятия принципов социального диалога, однако принципы, перечисленные в ст. 24 ТК РФ, во многом базируются на положениях международно-правовых актов. Основопологающим принципом, который назван в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. в числе трех других, является свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров. Их основное содержание раскрывается в Конвенциях МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. и № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г., а также ряде других конвенций и рекомендаций.

В рамках свободы объединения признается ряд других важнейших «субпринципов» в области свободы объединения: право работников и работодателей создавать объединения без какого бы то ни было различия и без предварительного разрешения; право вступать в объединения на единственном условии подчинения их уставам; право объединений самостоятельно вырабатывать свои уставы и положения; свободно и самостоятельно выбирать своих представителей; организовывать деятельность своего аппарата; свободно организовывать свою деятельность и формулировать свою программу действий, включая право на забастовку; недопустимость вмешательства государственных властей, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению; запрет роспуска или временного запрещения деятельности в административном порядке; право на создание федераций и конфедераций и вступления в них, в том числе на международном уровне. Из Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г. следуют принципы (права) недопустимости дискриминации, направленной на ущемление свободы объединения, недопустимости вмешательства объединений работников и работодателей в дела друг друга, и признание права на ведение коллективных переговоров.

Исходя из анализа международных документов можно назвать в качестве международных принципов полномочность представителей сторон; принцип сотрудничества и проведения консультаций и переговоров между представителями правительств, работников и работодателей на всех уровнях; ведение переговоров на добровольной основе; участие во всех органах на равноправной основе; обязательность заключаемых коллективных договоров и соглашений; использования процедур добровольного примирения и арбитража для предупреждения и разрешения трудовых конфликтов и ряд других.

В законодательстве некоторых зарубежных стран и рекомендациях международных органов также выделяется принцип добросовестности, подчеркивается, что добросовестное отношение не может быть навязано законом и может быть достигнуто как результат добровольных и постоянных усилий обеих сторон. Например, в США перечисляются запрещаемые недобросовестные практики как со стороны работодателей (вмешательство, ограничения, принуждения, использования осведомителей, слежки, опросов работников, угроз или обещаний), так и со стороны профсоюза (запрет огра-

ничения или принуждения при выступлении против профсоюза). В Новой Зеландии регламентируются критерии добросовестного поведения сторон в коллективных переговорах.

Равноправие сторон не означает равенства возможностей или влияния сторон социального партнерства. Равноправие можно отметить как принцип, лежащий в основе формирования различных органов и комиссий. На равноправной основе образуются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ); КТС образуются из равного числа представителей работников и работодателей (ст. 384 ТК РФ); на равноправной основе формируется примирительная комиссия в рамках коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ).

Равноправие означает также равную возможность инициировать обсуждение различных вопросов в рамках проведения консультаций; инициировать проведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений; предлагать различные положения в договоры и соглашения, участвовать в их обсуждении и принятии решений.

С другой стороны, формальное равноправие является пустым звуком в случае, если представители работников не осознают себя и не являются на практике сильным представителем работников, способным отстаивать с использованием различных методов и средств интересы работников в социальном партнерстве, выравнивая объективное экономическое неравенство сторон социального партнерства.

В связи с существованием фактического экономического неравенства на работодателя возлагаются дополнительные обязанности по созданию условий для обеспечения деятельности представителей работников в обычное время, а также в ходе коллективных переговоров и разрешения коллективных трудовых споров, которые могут способствовать выравниванию фактических возможностей по представлению интересов работников.

Уважение и учет интересов сторон, а также заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях относятся к числу принципов, которые, пожалуй, можно назвать мировоззренческими или философскими. Реальное и эффективное социальное партнерство, движение навстречу интересам друг друга возможно между работниками и работодателями только в том случае, если они признают роль и авторитет друг друга и искренне намерены действовать, чтобы наилучшим образом, не только для себя, но и для другой стороны урегулировать вопросы, являющиеся предметом обсуждения. Особенно важным является принятие этих принципов работодателями, которые, обладая экономическим преимуществом, могут настаивать на отражении и принятии

их интересов работниками. Именно эти принципы в наибольшей мере отсылают нас к пониманию истории появления и развития концепции социального партнерства, ее значимости для мирного развития социально-трудовых отношений, обеспечения достойной жизни.

Принцип **содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе** означает, что, во-первых, государство должно создавать условия и механизмы для того, чтобы система социального партнерства развивалась и эффективно действовала. Государство ответственно за принятие нормативных правовых актов, необходимых для развития и функционирования, социального партнерства, обеспечение институциональной среды, создание необходимых органов, содействующих развитию социального партнерства, соблюдению правовых норм в этой области.

Одновременно органы государства должны, будучи субъектом социального партнерства, придерживаться принципов социального партнерства в собственной деятельности — проводить консультации с представителями работников и работодателей при принятии решений в сфере социально-трудовых отношений, учитывать их позиции при формировании и реализации государственной политики в сфере труда. Наконец, роль государственных органов и органов местного самоуправления должна состоять в представлении в необходимых случаях интересов работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, в отношениях социального партнерства (ст. 34 ТК РФ).

Принцип **соблюдения сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**, является универсальным, и его можно распространить на любые виды отношений. Его можно рассматривать как более узкую — институциональную интерпретацию общеправового принципа законности, связанности нормами закона деятельности всех лиц и государственных органов.

Принцип **полномочность представителей сторон** является крайне значимым, и в связи с его применением возникает много вопросов и нюансов. Нормы относительно того, кто признается представителями сторон в социальном партнерстве, сформулированы в гл. 4 и ряде других норм ТК РФ (см. подробнее параграф 7.4). Для установления полномочности представителей (представительности) стороны могут запросить друг у друга документы, подтверждающие их полномочия. В отношении представителей работодателей в зависимости от уровней социального партнерства такими документами будут: для организации-работо-

дателя — документы, подтверждающие полномочия руководителя организации, приказы или иные документы, подтверждающие полномочия иных лиц, которым поручено взаимодействовать с представителями работников, вести переговоры и т.п.; для объединений работодателей — уставные документы, документы, свидетельствующие о том, кого представляет объединение работодателей. Профсоюзные представители работников подтверждают полномочия уставными документами профсоюзной организации. Кроме того, в зависимости от формы социального партнерства, может возникнуть потребность подтвердить численность членов. Например, при ведении коллективных переговоров действует система определения надлежащего представителя на стороне работников. Если таковым является профсоюз, объединяющий более половины работников организации, работодатель имеет право поставить вопрос о подтверждении численности членов профсоюзной организации (ст. 37 ТК РФ). В случае, если представителем является профсоюз, объединяющий менее половины работников, либо если избирался иной представительный орган, они также подтверждают, что им поручено представлять интересы всех работников на общем собрании или конференции (ст. 31 ТК РФ).

Принцип **свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда**, сформулирован достаточно узко и явно сокращает круг вопросов по сравнению с определением социального партнерства (напомним, что ст. 23 ТК РФ в определении социального партнерства ограничивает сферу социального партнерства вопросами регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений). С точки зрения перечня вопросов, которые могут быть предметом обсуждения, даже непосредственно в ТК РФ для разных уровней социального партнерства очевидно предусмотрен более широкий предметный круг. Например, согласно ст. 35.1 ТК РФ представители работников и работодателей, будучи членами комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, или в случае отсутствия таких комиссий — непосредственно, участвуют в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

Основное содержание этого принципа касается права сторон самостоятельно определять перечень вопросов, по которым они проводят коллективные переговоры консультации, расширяя и варьируя его исключительно по соглашению сторон. Ограничения при выборе круга обсуждаемых вопросов касаются только положений, которые регулируются законодательством (порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров,

привлечение к дисциплинарной ответственности и т.п.) либо выходят за пределы компетенции работодателя.

Принцип **добровольности принятия сторонами на себя обязательств** означает, что стороны самостоятельно принимают решение о выборе форм взаимодействия, необходимости ведения коллективных переговоров, а также относительно конкретных обязательств, налагаемых на стороны по итогам переговоров и консультаций.

В соответствии со ст. 4 Конвенции МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г. государства должны способствовать развитию переговоров на добровольной основе между представителями работников и предпринимателей с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров. Для того чтобы переговоры были эффективными, они должны носить добровольный характер, не должны приводить к использованию мер принуждения, которые бы изменили их добровольный характер. Комитет по свободе объединения МОТ исходит из того, что государственные органы не должны навязывать процедуру ведения коллективных переговоров какой-либо организации.

Конвенция МОТ № 98 не предусматривает обязанности ведения работодателем коллективных переговоров с представителями работников, оставляя этот вопрос на усмотрение национальных систем трудового права. Согласно ч. 2 ст. 36 ТК РФ представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения.

Реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, прежде всего, должна быть обоснована их исполнимостью с учетом финансово-экономического состояния работодателя (работодателей, являющихся членами объединения работодателей). Стороны должны оценивать соответствующие возможности, не допуская необоснованного завышения принимаемых обязательств.

Судебная практика

Федеральный арбитражный суд Дальневосточного округа при рассмотрении кассационной жалобы по делу № А73-3049/2007-22 по иску Амурской районной организации профсоюза работников здравоохранения к Государственному учреждению здравоохранения «Амурский центр организации специализированных видов медицинской помощи» Министерства здравоохранения Хабаровского края о взыскании 347 055 руб. признал, что не подлежит взысканию задолженность в связи с неисполнением положения коллективного договора об отчислении денежных средств профсоюзному комитету на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы за период с 2004 по 2006 гг.

Между Администрацией Амурской центральной районной больницей

и его трудовым коллективом, от имени которого выступил профсоюзный комитет, заключен коллективный договор, сроком на три года. В соответствии с п. 1.4 коллективного договора Администрация больницы приняла на себя обязательства отчислять профкому дополнительные средства в размере 0,15% от фонда оплаты труда (ФОТ) для проведения культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы. Администрация произвела отчисления профкому в указанном размере от ФОТ, начисленного от платных услуг, а не от всего ФОТ, поскольку в смете бюджетного финансирования средства на указанные цели не утверждались главным распорядителем бюджетных средств.

Суд основывался на том, что в смете бюджетного финансирования отчета средства на финансирование культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы не заложены, поскольку они не утверждались в бюджете края, что свидетельствует о нереальности исполнения Администрацией условия коллективного договора и противоречит принципу, установленному ст. 24 ТК РФ о реальности исполнения принятых на себя обязательств.

Исполнение Администрацией учреждения таких обязательств за счет бюджетных средств при их неутверждении в законодательном порядке в бюджете привело бы к их нецелевому использованию в нарушение ст. 70 БК РФ.

Принцип **обязательности выполнения коллективных договоров, соглашений** следует из п. 2 Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» 1951 г., в котором говорится, что «коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны». В абсолютном большинстве стран мира обязательства, вытекающие из коллективного договора, являются обязательными для обеих сторон. В России это положение возведено в число принципов социального партнерства. Все условия коллективных договоров и соглашений в случае, если они сформулированы в императивной форме, являются обязательными для сторон.

Судебная практика

Верховным судом Республики Коми было рассмотрено дело по кассационной жалобе на решение Печорского городского суда Республики Коми, которым взыскана с ОАО «Судоходная компания Печорское речное пароходство» в пользу Д. материальная помощь при выходе на пенсию. Д. состоял в трудовых отношениях с ОАО «Судоходная компания Печорское речное пароходство», уволен по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Д. обратился с заявлением о выплате пособия в размере двухмесячного заработка в связи с выходом на пенсию, в чем ему было отказано.

Согласно п. 8.1 коллективного договора материальная помощь в связи с выходом на пенсию выплачивается всем категориям работников, добросовестно выполняющим свои обязанности, в зависимости от стажа работы. Стаж работы истца составляет более 20 лет, за период работы он неоднократно поощрялся ответчиком за добросовестный труд, за профессиональное, успешное выполнение заданий, за многолетнее и добросовестное отношение к труду, в виде почетных грамот, премирования, в том числе непосредственно перед увольнением, что свидетельствует о добросовестном выполнении своих обязанностей, наличии высоких достижений в труде.

Трудовой кодекс РФ среди принципов социального партнерства предусматривает обязанность выполнения коллективного договора; устанавливает ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора.

Перечисленные нормы закона позволяют сделать однозначный вывод о том, что коллективный договор российским законодательством рассматривается именно как правовой акт, нарушение любой из сторон любых его положений (как нормативных, так и обязательственных) должно обеспечиваться возможностью сторон договора прибегнуть к судебной защите своих прав, установленных коллективным договором. При таких обстоятельствах у истца есть право на выплату материальной помощи по выходу на пенсию.

Существует проблема с обеспечением этого принципа в связи с тем, что исходя из определений индивидуального и коллективного трудовых споров, приведенных в ст. 381 и 398 ТК РФ, неурегулированные разногласия в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений могут относиться и к числу индивидуальных, и к числу коллективных споров. В связи с этим возникает опасность параллельного возникновения двух различных видов споров. На практике же существует подход, который нельзя признать обоснованным, когда судами признаются не подлежащими рассмотрению в суде споры о выполнении условий, содержащихся в коллективных договорах, в связи с тем, что они должны разрешаться в ином порядке — как коллективные трудовые споры.

Принцип обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений обеспечивается, в том числе, путем осуществления **контроля за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений** (ст. 51 ТК РФ) и **установления ответственности за невыполнение коллективных договоров, соглашений по их вине** (ст. 55 ТК РФ), которые ТК РФ также относит к числу принципов (см. параграф 7.10).

7.4. Стороны и представители сторон в социальном партнерстве

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, однако они действуют в лице уполномоченных представителей (ст. 25 ТК РФ). Регулированию вопросов представительства сторон посвящена гл. 4 ТК РФ.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Представители работников. В России, как и в большинстве стран мира, основным **представителем работников** являются профессиональные союзы. Порядок создания, структура, принципы деятельности, права профсоюзов и гарантии осуществления профсоюзной деятельности рассматриваются в гл. 6 учебника.

Российское законодательство признает также возможность создания иных (помимо профсоюзных) представительных органов.

В связи с этим основные вопросы в области определения представителей работников касаются, главным образом, трех вопросов:

1) вида профсоюзной организации, которая может выступать представителем работников на разных уровнях;

2) соотношения прав профсоюзных и непрофсоюзных представителей;

3) круга работников, представителем которых может выступать профсоюзная организация.

Трудовой кодекс РФ впервые в российском законодательстве урегулировал вопросы, касающиеся того, какие именно профсоюзные организации представляют интересы работников на разных уровнях социального партнерства.

Согласно ст. 29 ТК РФ на локальном уровне — при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем — интересы работников может представлять первичная профсоюзная организация либо иные представители, избираемые работниками.

На иных уровнях — при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений — интересы работников могут представлять соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов. Таким образом, следует обратить внимание на то, что иные представительные органы (представители) не могут создаваться на уровне выше локального.

Согласно норм ТК РФ в организации, т.е. на уровне юридического лица, интересы работников должна представлять **первичная профсоюзная организация**. Принципы представительства интересов работников различаются для индивидуальных и коллективных трудовых отношений.

В **индивидуальных трудовых отношениях** профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ч. 2 ст. 30 ТК РФ). Профсоюз может установить, например, что для представления интересов работ-

ников необходимо оформить соответствующее личное заявление от не членов профсоюза. Статья 377 ТК РФ допускает, что по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами. Наконец, профсоюз может решить, что представляет только интересы своих членов независимо от наличия просьб со стороны не членов профсоюза.

В **коллективных трудовых отношениях** ситуация отличается. В силу закона на профсоюз может быть возложена обязанность представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза. Если в организации существует единственная профсоюзная организация, объединяющий более половины работников организации, она будет выступать представителем всех работников организации.

Если в организации действует две и более профсоюзные организации, а также если ни одна из профсоюзных организаций не объединяет более половины работников организации, действуют более сложные правила.

Согласно ст. 31 ТК РФ в случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников **иной представитель (представительный орган)**.

Специальный порядок уполномочивания устанавливается в двух случаях. При проведении переговоров по заключению коллективного договора, соглашения действуют специальные нормы ст. 37 ТК РФ (см. подробнее параграф 7.7). Действующие при возбуждении коллективного трудового спора и объявлении забастовки специальные нормы урегулированы гл. 61 ТК РФ (см. подробнее параграф 19.3). Учет мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном в ст. 372 ТК РФ, осуществляется в случае, если она объединяет более половины работников организации. Следует также помнить, что осуществление представительства интересов работников в гражданском судопроизводстве осуществляется по иным правилам.

Материалы к размышлению

Трудовой кодекс РФ в уже упомянутых и многих других статьях указывает на первичную профсоюзную организацию на уровне организации в качестве профсоюзного представителя. Это касается, в том числе, представительства при ведении переговоров по заключению коллективного договора (см. параграф 7.7). Включение таких норм в ТК РФ в начале 2000-х гг. привело к тому, что профсоюзные организации, которые создавали иные структуры на уровне организаций, испытывали сложности при реализации своих прав. Профсоюзы вынуждены были перестраивать свои структуры, уставные документы с тем, чтобы привести их в соответствие с определенной ТК РФ структурой: первичная профсоюзная организация на уровне организации-работодателя.

Между тем, этот подход находится в противоречии с нормой ст. 3 Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., которая предусматривает право организаций работников и работодателей выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий¹.

В связи с этим при рассмотрении дела № 2251 по жалобе российских профсоюзов Комитет по свободе объединения (КСО) указал: «975. Комитет напоминает в этой связи, что *трудящиеся должны обладать свободой в принятии решения о создании на уровне предприятия либо профсоюза трудящихся, либо другой формы первичной организации, как, например, цеховой профсоюзной организации*. Он напоминает, что различие между первичной профсоюзной организацией и любой другой формой профсоюза, предоставляя особые преимущества одной форме в ущерб другой форме или лишая преимуществ одну форму в целях предоставления этих преимуществ другой форме организации, не должно иметь косвенным следствием ограничение свободы объединения трудящихся и их права вступать в члены организации по своему выбору...»².

Иной представитель (представительный орган) на стороне работников может быть создан согласно ст. 31 ТК РФ в случаях когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Представителем может быть избран конкретный человек или орган. Порядок его создания определяется исходя из положений упомянутой ст. 31 ТК РФ:

— представительный орган должен быть избран на общем собрании (конференции) работников;

¹ Конвенция 1948 г. о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы № 87. Текст на русском языке в базе MOT Normlex. Information System on International Labour Standards // URL: <<http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/convdisp1.htm>> (дата обращения: 09.02.2013).

² Международное Бюро труда. Административный Совет. 289 сессия, Женева, март 2004 г. 333-й доклад Комитета по свободе объединения. Дело № 2251. Параграф 975. Неофициальный перевод. Сайт Центра социально-трудовых прав // URL: <http://trudprava.ru/index.php?id=87>.

— избрание должно осуществляться в ходе тайного голосования;

— представитель (орган) должен избираться из числа работников организации.

Согласно ч. 2 ст. 16 Закона о профсоюзах профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

Большое значение имеет вопрос о соотношении функций профсоюзного органа и иного представительного органа в одной организации, а также о возможности избрания иного представительного органа при наличии профсоюзной организации. Существует ряд принципов в нормах международного права по этому вопросу.

В соответствии со ст. 5 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г., когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Эта норма реализуется через положение ч. 2 ст. 31 ТК РФ, согласно которой наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г. в ст. 2 также устанавливает, что организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

Таким образом, является недопустимым создание иных представительных органов по инициативе и при поддержке работодателя с целью осуществлять фактическое управление такими органами.

В 2012 г. в России начал обсуждаться вопрос о создании **производственных советов**. 7 мая 2012 г. Президентом РФ был подпи-

сан Указ № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», подп. «з» п. 1 которого предписывает Правительству РФ «в целях расширения участия работников в управлении организациями», в частности, «подготовить до 1 декабря 2012 г. предложения по внесению в законодательство РФ изменений, касающихся создания в организациях производственных советов, а также определения их полномочий; разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики». Правительством РФ был подготовлен и в январе 2013 г. внесен в Государственную Думу законопроект, разработанный во исполнение этого Указа.

Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 95-ФЗ «О внесении изменения в статью 22 Трудового кодекса Российской Федерации» возможность создания производственных советов была легализована. Создание производственного совета рассматривается как право работодателя, которым обладают все работодатели, за исключением работодателей — физических лиц.

При этом под производственным советом понимается совещательный орган, образованный работодателем на добровольной основе из числа работников этого работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде.

Хотя изначально вопрос о создании производственных советов был поставлен в контексте цели расширения участия работников в управлении организациями, поправки, внесенные в ст. 22 ТК РФ, установили, что к полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации.

Спорный вопрос о том, каким образом могли бы соотноситься полномочия производственного совета и профсоюзной организации, действующей в организации, также был решен таким образом, чтобы не повлиять на существующее положение профсоюзов. Согласно абз. 9 ч. 1 ст. 22 ТК РФ вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников, не могут быть отнесены к полномочиям производственного совета.

Законодатель практически не урегулировал полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействие с работодателем, передав решение всех этих вопросов работодателям, которым предоставлено право принять локальный нормативный акт по этим вопросам. Направления деятельности и полномочия производственного совета ограничиваются двумя положениями абз. 9 ч. 1 ст. 22 ТК РФ, определяющими его роль

как совещательного органа по вопросам производственной деятельности:

— производственный совет создается для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников;

— работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации.

Материалы к размышлению

В Германии, чья система производственных советов считается наиболее развитой, **производственный совет** — представительский орган работников предприятия, который избирается на собрании трудового коллектива сроком на четыре года. Члены производственного совета могут осуществлять работу в свое рабочее время. На предприятиях с численностью более 200 работников один из членов производственного совета освобождается от работы с сохранением рабочего места и прежней заработной платы, с численностью более 500 человек — два члена совета и т.д. Работодатель обеспечивает деятельность производственного совета, предоставляя ему оборудованный компьютерами офис с доступом к Интернету, рабочие столы, специализированную литературу о работе производственных советов, оплачивая командировки членов совета; в крупных советах работодатель также обеспечивает технического персонал для работы. Работодатель обязан предоставлять информацию по всем производственным вопросам. Члены производственного совета также пользуются защитой от увольнения, перевода и иных форм давления со стороны работодателя. Предварительное разрешение на их увольнение дает трудовой суд.

Производственный совет обладает широкими правами. Он имеет право участвовать в принятии решений по ряду вопросов, а работодатель не может по этим вопросам принимать решения единолично, без согласия производственного совета. К таким вопросам относятся определение распорядка работы предприятия, определение правил курения на предприятии, необходимости носить спецодежду, допустимость сверхурочной работы, время начала и окончания работы, возможность использования видеокamer на предприятии для осуществления контроля за работниками, форма выплаты заработной платы. Производственный совет принимает решения в рамках норм, установленных тарифными соглашениями. Например, работодатель не имеет права в одностороннем порядке принять решение о привлечении к сверхурочной работе. Если он все же делает это, работники не обязаны придерживаться его указаний, и могут обратиться в трудовой суд с требованием запретить работодателю принимать решения относительно сверхурочной работы без согласия производственного совета.

Производственный совет обязан реагировать на высказанные пожелания работников и вопросы, поставленные работодателем. В отличие от профсоюза, совет не имеет права инициировать забастовку, не может применять меры, которые оказывают негативное влияние на производственный процесс, напротив, он должен поддерживать мир на предприятии. Существующая система производственных советов оценивается как эффективная форма производственной демократии, позволяющая работникам через представителей выражать свои интересы.

Представители работодателей. В соответствии со ст. 53 ГК РФ юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами. Порядок назначения или избрания органов юридического лица определяется законом и учредительными документами.

В отношениях социального партнерства работодатель действует также через свои органы — руководителя организации или уполномоченных руководителей лиц; работодатель — индивидуальный предприниматель — лично или через уполномоченных им лиц. Перечень таких лиц и порядок наделения их полномочиями регламентируется в учредительных документах юридического лица (организации) и локальных нормативных актах.

На уровнях социального партнерства выше локального интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Порядок создания, права и обязанности объединений работодателей рассматриваются в параграфах 6.5, 6.6.

Слово «соответствующие» означает, что на федеральном уровне работодателей должны представлять общероссийские объединения работодателей, на отраслевом — отраслевое объединение и т.д. Однако практика показала, что не всегда находится такое соответствующее объединение работодателей, поскольку исходя из принципа свободы объединения работодатели на том или ином уровне могут и не принимать решения о создании объединения. В связи с этим в конце 2012 г. в ТК РФ было сделано исключение из этого правила. В случае отсутствия на федеральном, межрегиональном, региональном или территориальном уровне социального партнерства отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей его полномочия может осуществлять соответственно общероссийское, межрегиональное, региональное, территориальное объединение работодателей при условии, что состав членов такого объединения отвечает требованиям, установленным федеральным законом для соответствующего отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей (ч. 2 ст. 33 ТК РФ)¹.

В качестве представители работодателей могут выступать также не объединения работодателей, а федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления. Это возможно в случаях, когда работодателями являются федеральные государственные учреждения, государственные учрежде-

¹ Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ «О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации».

ния субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в социальном партнерстве. Органы государственной власти и местного самоуправления участвуют в социальном партнерстве не только в качестве представителей работодателей. В России действует модель трипартизма, поэтому их роль достаточно активна на ряде уровней, где они выступают в качестве самостоятельного участника либо организуют взаимодействие с работниками и работодателями.

При создании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представители государственных органов и органов местного самоуправления являются их членами. На указанных органах лежат обязанность по обеспечению участия трехсторонних комиссий в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

Соглашения на различных уровнях социального партнерства могут быть по договоренности сторон двусторонними и трехсторонними; во втором случае они заключаются с участием органов государственной власти и местного самоуправления. Обязательным их участие в соглашении является в тех случаях, когда соглашением предусматривается полное или частичное финансирование из соответствующих бюджетов (ч. 3 ст. 45 ТК РФ).

7.5. Уровни и формы социального партнерства

В отношениях социального партнерства используется понятие **уровней социального партнерства**. Для каждого уровня социального партнерства ТК РФ определяет соответственно:

- кто является представителем работников и работодателей;
- какие органы социального партнерства создаются;
- какие акты социального партнерства принимаются (табл. 1).

Согласно ст. 26 ТК РФ социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом уровне, территориальном и локальном уровнях; перечень уровней является закрытым. При определении уровней учитываются два признака — территориальный и отраслевой.

Первым или нижним уровнем социального партнерства является локальный уровень — уровень одного конкретного работодателя. Он предполагает максимально подробное и конкретное регулирование, на нем устанавливаются *обязательства работников и работодателя в сфере труда*.

Остальные уровни — выше локального — предполагают взаимодействие для установления только лишь *основ регулирования отношений в сфере труда* на определенной территории или сфере экономической деятельности.

Таблица 1

Уровень социального партнерства	Где осуществляется	Акт социального партнерства
Федеральный	Российская Федерация	Генеральное соглашение
Межрегиональный	Два и более субъекта РФ	Межрегиональное соглашение
Региональный	Субъект РФ	Региональное соглашение
Отраслевой	Отрасль (отрасли)	Отраслевое (межотраслевое) соглашение
Территориальный	Муниципальное образование	Территориальное соглашение
Локальный	Организация	Коллективный договор

Интересно отметить, что возможны иные подходы к определению уровней социального партнерства. Так, например, Модельный закон СНГ «О социальном партнерстве»¹ предусматривает государственный (национальный), отраслевой (межотраслевой) административно-территориальный уровни социального партнерства; уровень финансово-промышленной группы и транснациональной корпорации, уровень организации (ст. 8). Фактически существуют также профессиональный, международный уровни, уровень компаний (корпоративный).

Материалы к размышлению

Процесс глобализации привел к появлению наднационального уровня социального диалога. Сама деятельность МОТ, построенная на принципах трипартизма, по сути, является постоянной формой социального диалога на глобальном уровне. В связи с развитием компаний, которые ведут бизнес на территории одновременно нескольких государств, существует потребность в регулировании их деятельности, в том числе в области социально-трудовых отношений. Международными организациями принимаются документы, адресованные таким многонациональным корпорациям, побуждающие к поддержанию трудовых стандартов и осуществлению социального диалога на международном уровне. Так, например, наиболее значимыми из них

¹ Модельный закон «О социальном партнерстве»: принят в г. Санкт-Петербурге 16 ноября 2006 г. постановлением 27—14 на 27-м пленарном заседании межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ // Информационный бюллетень. Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств. 2007. № 39 (ч. 2). С. 237—261.

являются Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятая МОТ в 1977 г. (с изменениями 2000 г.), Руководство принципов для многонациональных корпораций 1976 г. Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)¹.

Исходя из общих принципов социального партнерства, стороны самостоятельно определяют, на каких уровнях социального партнерства они взаимодействуют и какие формы для этого используют. Не существует никакого единого подхода к тому, на каких именно уровнях должно осуществляться социальное партнерство и каким должно быть сочетание этих уровней в пределах государства. Важно лишь обеспечение координации между различными уровнями, например, при проведении переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

Некоторым странам свойственно довольно активное участие государства в формировании механизмов социального партнерства, участие в регулировании на национальном уровне (страны Северной Европы). В некоторых странах преимущественно задействован локальный уровень социального партнерства с высоким значением заключаемых на уровне организаций коллективных договоров (США, Канада, страны Латинской Америки и др.). Промежуточный между ними вариант предполагает нахождение своей ниши для регулирования вопросов социального партнерства на каждом из уровне. Например, в странах Центральной Европы на общенациональном уровне проводятся консультации между правительствами, объединениями работодателей и профсоюзов; заключаются отраслевые соглашения, а на уровне организаций проводятся переговоры по заключению коллективных договоров и регулированию всех локальных вопросов.

В России наиболее активно работающими признаются федеральный, региональный, отраслевой (межотраслевой) и локальный уровни социального партнерства. При этом на локальном уровне, как правило, заключаются договоры, включающие наиболее обширные и содержательные обязательства.

Под **формами социального партнерства** понимаются конкретные виды, способы взаимодействия субъектов социального партнерства для реализации целей социального партнерства — согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

¹ См. об этом: Гусов К. Н., Лютов Н. Л. Международное трудовое право: учебник. М.: Проспект, 2012. С. 98—113; Использование международных механизмов для защиты трудовых и профсоюзных прав / под ред. Е. С. Герасимовой, О. С. Крыловой. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав»; СПб.: ЛЕМА, 2012. С. 66—78.

Статья 27 ТК РФ содержит следующий перечень форм социального партнерства:

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Этот перечень нельзя признать исчерпывающим, стороны могут сами определять удобные для них формы взаимодействия. Так как ТК РФ не раскрывает содержания всех перечисленных форм, существуют различные подходы относительно того, какие формы следует считать самостоятельными, а какие — рассматривать в качестве видов перечисленных форм. Отметим, что к формам социального партнерства разные авторы относят также: осуществление контроля за исполнением обязательств социального партнерства; создание постоянно действующих совещательных и координационных органов на паритетных началах; участие социальных партнеров в управлении государственными внебюджетными фондами; рассмотрение и учет работодателями и органами государственной власти предложений профсоюзов; участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ) и др.

Субъекты РФ формулируют отличающиеся перечни форм социального партнерства, например, в Московской области к ним отнесены: переговоры и консультации; разработка, принятие и реализация совместных решений; заключение коллективных договоров, соглашений; взаимное информирование сторон о выполнении принятых обязательств; другие формы, предусмотренные законодательством РФ и законодательством Московской области (см. Закон Московской области от 31 марта 1999 г. № 15/99-ОЗ, ст. 5).

Формы социального партнерства рассматриваются в отдельных разделах учебника: коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений — см. параграфы 7.7, 7.8; участие работников, их представителей в управлении организацией — см. параграф 7.9; участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров — см. гл. 19 учебника.

В качестве одной из форм социального партнерства названы **взаимные консультации (переговоры)**, которые проводятся по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Материалы к размышлению

МОТ принята Рекомендация № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» 1952 г. В соответствии с ней консультации и сотрудничество между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия должны осуществляться по вопросам, представляющим общий интерес и не охватываемый процедурой коллективных переговоров или какой-либо другой процедурой, обычно применяемой при определении условий труда. В качестве возможных вариантов функционирования таких консультаций Рекомендация предлагает: заключать добровольные соглашения между сторонами и (или) урегулировать в законодательстве создание органов для проведения консультаций и обеспечения сотрудничества, определив их сферу деятельности, функции, структуру и порядок работы с учетом условий отдельных предприятий. Таким образом, Рекомендацией подчеркивается важность осуществления консультаций по широкому кругу вопросов, представляющих общий интерес для сторон, проводятся коллективные переговоры, а также важность создания органов для проведения таких консультаций.

Рекомендация МОТ № 129 «О связях между администрацией и работниками на предприятии» 1967 г. в основном затрагивает вопросы информационных обменов, но и в ней говорится о необходимости обсуждения важных для сторон вопросов. Рекомендация подчеркивает важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, созданию которой способствует быстрое распространение и обмен информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий работников. В связи с этим предпринимателям рекомендуется применять в организациях эффективную политику связей с работниками и их представителями. Эта политика должна обеспечивать, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам об этом предоставлялась информация и между заинтересованными сторонами происходили консультации.

В России консультации проводятся в рамках различных процедур и форм взаимодействия, конкретные формы которых вытекают из норм ТК РФ и некоторых других федеральных законов, коллективных договоров и соглашений.

Так, **трехсторонние консультации** проводятся в рамках работы комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (см. параграф 7.6). В числе вопросов, по которым проводятся консультации — разработка и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда (ст. 35.1

ТК РФ)¹. В рамках РТК проводятся консультации по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения.

Консультации проводятся на региональном и иных уровнях. Например, законом г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве» к полномочиям Московской трехсторонней комиссии отнесена, в частности, выработка мер социально ориентированных экономических преобразований в г. Москве и их реализация, регулирование социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Трехсторонние консультации проводятся в рамках решения вопроса о присоединении работодателей или отказе от распространения на них отраслевого тарифного соглашения (ст. 48 ТК РФ) и соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ (ст. 133.1 ТК РФ) (см. параграф 7.8).

В соответствии со ст. 21 Закона о занятости органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные **консультации по проблемам занятости населения**; по итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

Двусторонние консультации на локальном уровне могут проводиться по любым вопросам, по которым стороны считают это необходимым. Такие случаи могут быть определены коллективными договорами, соглашениями, иными договоренностями между сторонами.

В организации может быть создана двусторонняя комиссия не только для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения, как это предусмотрено ч. 6 ст. 35 ТК РФ, но и постоянно действующая комиссия для проведения постоянных консультаций по любым вопросам, по которым стороны сочтут нужным проводить консультации.

Согласно ст. 371 ТК РФ предусмотрено обязательное проведение двусторонних консультаций при принятии решений работодателем с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется

¹ Участие в формировании и реализации государственной политики в сфере труда может рассматриваться и как самостоятельная форма социального партнерства. См., например: *Бродин И. И.* Формы социального партнерства и их место в системе социального партнерства // Трудовое право. 2007. № 1.

также при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членами профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Порядок **учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов** предусмотрен ст. 372 ТК РФ. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора (см. параграф 19.3).

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Порядок **учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя** установлен ст. 373 ТК РФ.

Учет мотивированного мнения должен осуществляться при увольнении работников, являющихся членами соответствующего профсоюза, по п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Перечисленные основания предусматривают увольнение в случаях сокращения чис-

ленности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2); несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3); неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5).

В этих случаях работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации, членом которой является работник, проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение этой процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя — обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Консультации с представителями работников осуществляются по вопросу **о присоединении (об отказе от присоединения) к отраслевому соглашению**, заключенному на федеральном уровне (ст. 48 ТК РФ), а также **к региональному соглашению о минимальной заработной плате** (ст. 133.1 ТК РФ). В случае, если работодатель представляет в соответствующий орган исполнительной власти мотивированный письменный отказ присоединиться к соглашению, к отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя (см. параграф 7.8).

7.6. Органы социального партнерства

Органами социального партнерства называют органы (комиссии), состоящие из представителей сторон социального партнерства, призванные регулировать социально-трудовые отношения, вести коллективные переговоры, подготавливать проекты коллективных договоров, соглашений, заключать коллективные договоры, следить за их выполнением (ст. 35 ТК РФ).

Комиссии создаются на равноправной основе по решению сторон. Они могут создаваться на всех уровнях социального партнерства, быть двусторонними или трехсторонними; действовать на постоянной основе или создаваться для временных целей; создаваться как органы общей компетенции (многофункциональные) или специализированные (целевого назначения). Комиссии состоят из наделенных надлежащими полномочиями представителей каждой стороны.

С 2006 г. комиссии наделены правом участвовать в формировании и реализации государственной политики в сфере труда. В отношении них предусмотрено право участия в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда. Целью этого является согласование интересов работников (их представителей), работодателей (их представителей) и государства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Органы государственной власти и местного самоуправления, принимающие акты в сфере труда, обязаны (ст. 35.1 ТК РФ):

— направлять в соответствующие комиссии на рассмотрение проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти и органов местного само-

управления в сфере труда, документы и материалы, необходимые для их обсуждения;

— рассматривать в обязательном порядке решения соответствующих комиссий.

К органам социального партнерства **общей компетенции** относятся:

1) на федеральном уровне — РТК;

2) на региональном уровне — региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

3) на отраслевом (межотраслевом) уровне — отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Они могут создаваться на разных уровнях социального партнерства — федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях;

4) на территориальном уровне — территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

5) на локальном уровне — комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Специализированными органами социального партнерства являются:

— координационные комитеты содействия занятости (ст. 20 Закона о занятости);

— комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ) (см. гл. 18 учебника),

— комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ) (см. параграф 19.2);

— специализированные комиссии, которые могут создаваться в различных организациях на основании коллективного договора, соглашений сторон, — жилищные комиссии, женские комиссии, комиссии по делам ветеранов, молодежные комиссии и т.п.

Статьей 20 Закона о занятости предусмотрено создание **координационных комитетов содействия занятости населения** в целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства. Комитеты состоят из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан.

К специализированным временным органам можно отнести и примирительные комиссии, которые создаются в ходе разрешения коллективного трудового спора (ст. 402 ТК РФ).

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (РТК) создана на основании Федерального закона от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (далее — Закон о РТК). Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ, которые самостоятельно определяют представительство в составе сторон Комиссии. Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии, а по согласованию с другими членами своей стороны общероссийские объединения работодателей могут увеличить число своих представителей в Комиссии. Общероссийские объединения профессиональных союзов вправе в пределах установленной численности представителей данной стороны увеличивать число своих представителей в Комиссии пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек. Представители сторон являются членами Комиссии.

Комиссия формируется на основе принципов:

1) добровольности участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в ее деятельности;

2) полномочности сторон;

3) самостоятельности и независимости каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, каждого общероссийского объединения работодателей, Правительства РФ при определении персонального состава своих представителей в ней.

Президент РФ назначает **координатора РТК**, который не является ее членом. Он организует деятельность Комиссии, председательствует на ее заседаниях; утверждает состав рабочих групп; оказывает содействие в согласовании позиций сторон; подписывает регламент Комиссии, планы ее работы и решения; руководит секретариатом Комиссии; проводит в пределах своей компетенции в период между заседаниями Комиссии консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений; обладает рядом других полномочий, необходимых для реализации его функций. Координатор Комиссии не должен вмешиваться в деятельность сторон и не имеет права участвовать в голосовании. В настоящее время координатором РТК является вице-премьер по социальным вопросам.

Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны. Координаторы сторон, представляющих общероссийские

объединения профессиональных союзов и общероссийские объединения работодателей, избираются указанными сторонами, а координатор стороны, представляющей Правительство РФ, назначается Правительством.

В составе Комиссии созданы семь рабочих групп, в которые входят представители каждой из сторон и эксперты, предлагаемые каждой из сторон:

I. Рабочая группа в области экономической политики;

II. Рабочая группа по доходам, заработной плате и уровню жизни населения;

III. Рабочая группа по развитию рынка труда и гарантиям занятости населения;

IV. Рабочая группа по социальному страхованию, социальной защите, отраслям социальной сферы;

V. Рабочая группа по защите трудовых прав, охране труда, промышленной и экологической безопасности;

VI. Рабочая группа в области социально-экономических проблем северных регионов России;

VII. Рабочая группа по социальному партнерству и координации действий сторон соглашения.

Заседания рабочих групп и самой Комиссии проводятся ежемесячно.

В числе основных задач Комиссии (ст. 3 Закона о РТК), в частности, названы:

1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ;

3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;

4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5) распространение опыта социального партнерства;

6) участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

Права Комиссии определены в ст. 4 Закона о РТК.

Широки, в частности, полномочия Комиссии в области принятия федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений. Комиссия может само-

стоятельно разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти предложения об их принятии; участвовать по согласованию с Правительством РФ в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания РФ — в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания РФ.

Комиссия имеет право также проводить консультации с федеральными органами государственной власти по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики; получать от них необходимую информацию по широкому кругу вопросов и др.

Региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создаются по схожим принципам на основании законов субъектов РФ, посвященных социальному партнерству. **Территориальные комиссии** действуют в муниципальных образованиях, **отраслевые комиссии** — в определенных сферах экономической деятельности на различных уровнях. Принципы образования таких комиссий являются общими для комиссий всех уровней.

На локальном уровне создаются **двусторонние комиссии** для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Порядок их создания и функционирования определяют сами стороны. Они вправе создавать и любые иные специализированные комиссии для решения более узких вопросов. Сообразно развивающимся в настоящее время наднациональным уровням социального партнерства создаются и соответствующие органы.

7.7. Коллективные переговоры

Ведение коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений является наиболее значимой формой социального партнерства. Коллективные переговоры проводятся на всех уровнях социального партнерства от локального до федерального.

Право на ведение коллективных переговоров признается во всем мире, оно является одним из четырех основополагающих прав в сфере труда, включенных в Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. Значение ведения коллективных переговоров состоит в том, что именно через них работники наделены правом добиваться для себя более достойных условий труда.

Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г. в ст. 4 обязывает государства принимать меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Коллективным переговорам посвящена Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г. и Рекомендация МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» 1981 г.

В соответствии со ст. 2 Конвенции понятие «**коллективные переговоры**» означает все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников — с другой, в целях:

- а) определения условий труда и занятости; и/или
- б) регулирования отношений между работодателями и работниками; и/или
- в) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников.

Определение коллективных переговоров в ТК РФ отсутствует, однако из ст. 36 следует, что это понятие применяется только к переговорам по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения.

Исходя из ст. 5 Конвенции № 154 государства должны стремиться к тому, чтобы переговоры проводились для всех работодателей и всех категорий; коллективные переговоры постепенно распространялись на все указанные выше вопросы.

К числу важнейших принципов ведения коллективных переговоров нужно отнести *запрет ведения переговоров от имени работников лицами, представляющими работодателей*. Согласно Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» 1951 г. ничто в определении коллективного договора, приведенного в Рекомендации, не может истолковываться как подразумевающее признание организации работников, созданной или финансируемой работодателями или их представителями или находящейся под их господством (п. 2.2). Это положение воспринято ТК РФ: согласно ч. 3 ст. 36 не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами мест-

ного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Определение представителя работников при проведении коллективных переговоров. Право на создание профсоюзов не может быть ограничено в связи с тем, что в организации уже существует профсоюз, поэтому нередки ситуации, когда в одной организации действует несколько профсоюзных организаций. Могут быть ситуации, когда такие организации сильно отличаются по численности членов. В связи с этим возникает вопрос, какие организации могут представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров.

Материалы к размышлению

Подходы к решению этого вопроса существенно различаются в разных странах и неоднократно менялись в Российской Федерации. Во-первых, право ведения переговоров может предоставляться только профсоюзам, либо профсоюзам и иным представительным органам. Участие иных, помимо профсоюзных, представителей в коллективных переговорах допускается согласно Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам», однако в соответствии с ч. 2 ст. 3 той же Конвенции в этих случаях «должны приниматься соответствующие меры для обеспечения того, чтобы присутствие этих представителей не могло ослабить позиции заинтересованных организаций работников».

Во-вторых, в условиях существования нескольких профсоюзов субъектами права на коллективные переговоры может признаваться либо единственный профсоюз, с которым работодатель обязан вести переговоры от имени всех работников (профсоюзный монополизм), либо право принимать участие в переговорах может быть признано за несколькими представителями (профсоюзный плюрализм). Обе концепции не противоречат нормам МОТ, и государство само определяет систему представительства, наиболее удовлетворяющую интересам социальных партнеров и текущей ситуации в стране. Такая система должна быть достаточно простой, работающей, и должна учитывать интересы организаций не только большинства, но и меньшинства.

Наконец, в условиях профсоюзного плюрализма возможно либо заключение коллективного договора с каждым профсоюзом, имеющим право на переговоры (*Multi-union bargaining*), либо признается необходимость создания единого представительного органа и проведение единых переговоров с заключением единого коллективного договора (*Single table bargaining*). Первая модель, например, используется в Великобритании, если не достигнуто иной договоренности, вторая модель применяется во Франции.

В России до 2002 г. на основании Закона РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»¹ признавалось право на заключение нескольких коллективных договоров. Часть 6 ст. 12 Закона предусматривала, что если единый представительный орган не создан, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор

¹ Утратил силу в связи с принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ.

от имени представляемых работников или предлагать заключить приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку.

Трудовой кодекс РФ отказался от этой концепции и предусматривает обязательное заключение единого коллективного договора в организации.

В 2006 г. в ст. 37 ТК РФ были внесены существенные изменения, и в настоящее время на уровне организации модель определения представителя работников выглядит следующим образом. **Преимущественное право** на представительство интересов работников на коллективных переговорах принадлежит *профсоюзу, объединяющему большинство работников данного работодателя.*

1. При наличии в организации нескольких профсоюзных организаций, которые объединяют более половины работников:

а) действующие первичные профсоюзные организации могут создать **единый представительный орган** (ЕПО) (ч. 2 ст. 37 ТК РФ) для проведения коллективных переговоров и осуществления в дальнейшем всех процедур, связанных в разработкой и заключением единого коллективного договора;

б) первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, может по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа (ч. 3 ст. 37 ТК РФ).

Выбор на практике того или иного варианта осуществляется в зависимости от реального характера взаимоотношений между профсоюзами.

Единый представительный орган формируется на основе **принципа пропорционального представительства** в зависимости от численности членов профсоюза. В состав ЕПО должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган.

Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

2. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации не объединяют более половины работников данного работодателя, то представитель работников определяется общим собранием (конференцией) работников (ч. 4 ст. 37 ТК РФ):

а) общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить первичную профсоюзную организацию,

которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников;

б) если такая первичная профсоюзная организация не определена или работники не объединены в профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Во всех перечисленных случаях представитель, инициировавший переговоры, должен:

— одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале коллективных переговоров известить об этом все профсоюзные организации, объединяющие работников работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия ЕПО либо включить их представителей в состав имеющегося ЕПО;

— начать коллективные переговоры по истечении указанных пяти дней;

— независимо от вступления других профсоюзных организаций в переговоры в пятидневный срок сохранять право их представителям присоединиться к ЕПО.

Все члены ЕПО в коллективных переговорах представляют сторону работников.

Материалы к размышлению

Ранее (см. параграф 7.4) мы уже затрагивали вопрос о том, что в ТК РФ упоминается первичная профсоюзная организация как представитель работников организации. При ведении коллективных переговоров возникает еще один аспект данной проблемы, а именно: профсоюз, определивший свою структуру иным образом, без первичной профсоюзной организации на уровне организации, лишается возможности участвовать в коллективных переговорах. Данный вопрос рассматривался контрольными органами МОТ.

В связи с этим в решении по делу № 2216 по жалобе, поданной в Комитет по свободе объединения МОТ российскими профсоюзами, Комитет указал:

«910. По вопросу о нарушении прав профсоюзов более высокого уровня, а также федераций и конфедераций на заключение коллективных договоров в организациях. Комитет придерживается точки зрения, выраженной Комитетом экспертов, согласно которой *любое ограничение или запрещение в этом отношении задерживает развитие производственных отношений, в особенности, препятствует организациям, не имеющим достаточных средств, в получении помощи от вышестоящих организаций, которые в принципе лучше обеспечены кадрами, денежными средствами, а также имеют соответствующий опыт, что необходимо для обеспечения успеха в коллективных переговорах* (см. Общий обзор по свободе объединения и коллективным переговорам, 1994 г., § 249), и полагает, что такие организации (федерации, конфедерации) действительно должны иметь возможность заключать коллективные договоры (см. Сборник, там же, § 783). В связи с этим Комитет обращается с настоятельной просьбой к Правительству изменить либо дополнить за-

конодательство своей страны с тем, чтобы вышестоящим профсоюзным организациям, а также федерациям и конфедерациям, был обеспечен доступ к ведению коллективных переговоров, а также им было предоставлено право заключать коллективные договоры в организациях»¹.

При ведении коллективных переговоров по заключению соглашений на уровнях выше локального право ведения переговоров предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе ЕПО, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. Однако в отличие от переговоров на локальном уровне, при отсутствии договоренности о создании ЕПО право на ведение переговоров предоставляется профсоюзу (объединению), объединяющему наибольшее число членов. Гарантий по вступлению иных профсоюзов в состав ЕПО в дальнейшем ТК РФ не предусматривает.

Процедуры ведения коллективных переговоров определяется сторонами в основном самостоятельно. Коллективные переговоры могут проводиться для заключения коллективного договора, соглашения либо для внесения изменений и дополнений в уже действующий коллективный договор, соглашение.

Инициативу по началу проведения коллективных переговоров вправе проявить любая сторона — и представители работников, и представители работодателя (ст. 36 ТК РФ). Предложение о начале коллективных переговоров должно быть направлено в письменной форме. На практике с инициативой начала коллективных переговоров в абсолютном большинстве случаев выступают работники.

Представители стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения предложения. Для вступления в переговоры необходимо направить инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Неисполнение обязанности по вступлению в коллективные переговоры влечет административную ответственность (см. параграф 7.10).

¹ Международное Бюро труда. Административный Совет. 288 сессия, Женева, ноябрь 2003 г. 332-й доклад Комитета по свободе объединения. Дело № 2216. Параграф 910. NORMLEX. Information System on International Labour Standards of the ILO. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907238 (дата обращения: 20.01.2014).

Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Стороны самостоятельно определяют **порядок ведения переговоров**, состав представителей каждой из сторон в комиссии, периодичность и место проведения заседаний комиссии, распределение рабочих обязанностей в ходе ведения переговоров, порядок подписания согласованного проекта коллективного договора. Стороны могут совместно утвердить (и это является целесообразным) регламент или иной документ, регулирующий все вопросы, касающиеся проведения коллективных переговоров.

Некоторые вопросы несколько по-разному регулируются применительно к ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений. Порядок разработки **проекта коллективного договора** определяется сторонами самостоятельно (ст. 42 ТК РФ). Проект может быть разработан сторонами в ходе ведения переговоров, а может быть подготовлен заранее одной из сторон или постоянно действующей в организации комиссией.

Проект соглашения разрабатывается сторонами в ходе коллективных переговоров, а для соглашений, требующих бюджетного финансирования, установлены дополнительные условия в части процедур и сроков ведения переговоров (ст. 47 ТК РФ) (см. параграф 7.8).

Стороны также самостоятельно принимают решение относительно порядка утверждения коллективного договора. В отличие от ранее действовавшего Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в настоящее время не требуется обсуждения проекта коллективного договора с работниками в ходе коллективных переговоров и утверждения проекта на общем собрании (конференции) работников. Однако стороны могут предусмотреть такие процедуры самостоятельно, что обеспечит большую прозрачность и демократичность переговоров.

Стороны обязаны *предоставлять друг другу всю имеющуюся у них информацию*, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса. Стороны не могут отказывать в предоставлении информации, ссылаясь на то, что информация относится к охраняемой законом тайне. Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности (ст. 147, 183, 283 УК РФ).

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, ТК РФ устанавливает определенные **гарантии и компенсации**.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, как со стороны работников, так и со стороны работодателя, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все **затраты, связанные с участием в коллективных переговорах**, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением.

Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

В отношении **представителей работников**, участвующих в коллективных переговорах, установлены **дополнительные гарантии**. В период ведения переговоров они не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Материалы к размышлению

Высказываются разные мнения по вопросу о применении гарантий, установленных ч. 3 ст. 39 ТК РФ. Согласно одному из подходов указанные гарантии не должны применяться в свете позиции, сформулированной в Постановлении Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П и Определении Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П. В указанном Определении Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что применение увольнения — крайней меры дисциплинарного взыскания — в отношении неосвобожденного профсоюзного работника не требует получения согласия соответствующего профсоюзного органа. В связи с этим делается вывод, что применение более мягких мер дисциплинарного взыскания тоже не должно требовать согласия соответствующего органа. Существуют и решения, которыми работники, уволенные в нарушение гарантий, установленных ч. 3 ст. 39 ТК РФ, восстанавливаются на работе.

Полагаем, что позиции Конституционного Суда РФ, сформулированные в Постановлении от 24 января 2002 г. № 3-П и Определении от 17 декабря 2008 г. № 1060-О-П, не могут толковаться расширительно. Нормы ст. 39 ТК РФ устанавливают гарантии, касающиеся другого рода обстоятельств, не оспаривались в Конституционном Суде РФ и потому должны применяться. Об этом же свидетельствует подп. «г» п. 23 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Днем окончания коллективных переговоров является день подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

Сроки проведения коллективных переговоров ограничены законодателем. Через три месяца со дня начала переговоров стороны должны независимо от того, договорились ли они по всем вопросам, являвшимся предметом переговоров, подписать коллективный договор на согласованных условиях. Все вопросы, по которым договоренность не достигнута, должны быть внесены в отдельный документ — протокол разногласий, который подписывается одновременно с коллективным договором (ст. 40 ТК РФ). Подписание протокола разногласий может стать основанием для возбуждения коллективного трудового спора (см. параграф 19.3), либо стороны могут по соглашению продолжить коллективные переговоры в течение любого срока.

В конце 2012 г. ограничение продолжительности проведения переговоров было введено в отношении переговоров по заключению соглашений¹. Согласно новой редакции ст. 47 ТК РФ при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, а при проведении коллективных переговоров по подготовке проекта генерального соглашения в течение шести месяцев со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Косвенным ограничителем срока проведения коллективных переговоров выступает также трехмесячный срок, в течение которого лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождения от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 39 ТК РФ).

7.8. Коллективные договоры и соглашения

Правовые акты социального партнерства. Договоренности, достигнутые сторонами по итогам коллективных переговоров, оформляют в форме **актов социального партнерства**. В России существует два разных понятия, обозначающих правовые акты, принимаемые социальными партнерами: *коллективный договор* — акт, заключаемый на локальном уровне; *соглашение* — акт, заключаемый на уровнях выше локального.

В нормах МОТ используется единое понятие — *collective agreement*. Согласно п. 2.1 Рекомендации МОТ № 91 «О коллек-

¹ Федеральный закон от 3 декабря 2012 г. № 234-ФЗ «О внесении изменений в статью 26.3 Федерального закона «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и Трудовой кодекс Российской Федерации».

тивных договорах» 1951 г. под таким *коллективным договором (соглашением)* подразумевается всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или, при отсутствии таких организаций, — представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны.

Коллективные договоры и соглашения являются источниками трудового права (ст. 5 ТК РФ). Согласно ст. 9 ТК РФ в соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Коллективный договор — это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Заключение коллективного договора — право, но не обязанность сторон; необходимость и целесообразность его заключения может определяться только самими сторонами.

В последнее время в России говорится о необходимости усиления коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношениях, озвучиваются предложения по сокращению регулирования трудовых отношений на законодательном уровне. Однако, представляется, что уровень развития социального партнерства в настоящее время не позволяет рассматривать такой вариант как возможный и перспективный в ближайшее время. Не смотря на то, что формальный охват коллективными договорами в России относительно высок, качество заключаемых коллективных договоров остается достаточно низким.

Трудовой кодекс РФ закрепляет модель единого коллективного договора — в организации (у индивидуального предпринимателя)

заключается один коллективный договор, который распространяется на всех работников данного работодателя.

Эта модель, с одной стороны, считается справедливой, так как обеспечивает распространение единых условий коллективного договора на всех работников организации. С другой стороны, практика свидетельствует, что распространение действия коллективного договора, заключенного профсоюзом, на всех работников, в том числе на не членов профсоюза, снижает у работников мотивацию быть членами профсоюза и приводит к сокращению численности профсоюзов.

Между тем, распространение коллективного договора на всех работников не является обязательным с точки зрения норм международного права. Согласно п. 4 Рекомендации МОТ № 91 «О коллективных договорах» 1951 г. положения коллективного договора должны распространяться на всех работников соответствующих категорий, работающих на охватываемых коллективным договором предприятиях, если в нем не предусматривается иного.

Коллективный договор может заключаться в организации или у индивидуального предпринимателя. Самостоятельные коллективные договоры могут быть также заключены в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях организации. В организациях, где используются такие варианты, могут быть использованы различные варианты сочетания коллективных договоров, в частности, может заключаться рамочный («генеральный») коллективный договор, распространяющийся на всех работников организации, включая работников филиалов, представительств, обособленных структурных подразделений, а также коллективные договоры в подразделениях, регулирующие специфические условия труда.

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

Включаемые в коллективный договор положения подразделяют на *нормативные* и *обязательственные*. **Нормативные условия** устанавливают локальные нормы права и действуют в течение всего срока действия коллективного договора. **Обязательственные условия** исчерпываются однократным исполнением возложенной обязанности. Существует также понятие **информационных условий**, под которыми понимаются положения, дублирующие нормы трудового законодательства. Существует дискуссия о целесообразности их включения в коллективный договор. Сторонники включения таких норм считают, что это помогает лучше ознакомить работников с их правами в трудовых отношениях; другие считают такие нормы излишними, перегружающими коллективный договор и размывающими его уникальное содержание.

В коллективный договор могут включаться (1) нормы, регулирующие социально-трудовые отношения у работодателя, а также (2) положения, регулирующие взаимоотношения сторон коллективного договора и их взаимные обязательства.

К первой группе относятся, в первую очередь, условия, перечисленные в ст. 41 ТК РФ:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- частичная или полная оплата питания работников;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В конкретных нормах ТК РФ содержится более 80 отсылок к регулированию различных вопросов в локальных нормативных актах или коллективных договорах. Только от договоренности сторон зависит, как именно будут урегулированы эти вопросы.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ч. 2 ст. 41 ТК РФ).

Ко второй группе условий, включаемых в коллективный договор, регулирующих взаимоотношения сторон коллективного договора и их взаимные обязательства, относятся нормы, устанавливающие:

- контроль за выполнением коллективного договора;
- порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- ответственность сторон;
- обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;

— порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

К ним могут быть отнесены нормы, регулирующие порядок проведения общих собраний (конференций) работников и др.

Коллективным договором (как и соглашением) может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов не с учетом мнения представительного органа работников, а по согласованию с ним (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

Главное обязательство, которое может быть дополнительно возложено на работников — это так называемое **мирное обязательство** — отказ работников от забастовок при условии выполнения коллективного договора. Выделяют «абсолютное» мирное обязательство, предусматривающее отказ от забастовок при заключенном коллективном договоре вне зависимости от того, урегулирован ли конкретный вопрос в коллективном договоре, и «относительное», когда ограничение на забастовку распространяется только на урегулированные сторонами в коллективном договоре вопросы¹.

В ст. 41 ТК РФ предусматривается возможность включения в коллективный договор отказ от забастовок «при выполнении соответствующих условий коллективного договора». Таким образом, поскольку вопрос о пределах мирного обязательства целесообразно конкретизировать в коллективном договоре.

Различными органами и организациями разработаны макеты и образцы коллективных договоров, которые могут использоваться при разработке проектов коллективных договоров, например, макет коллективного договора, утвержденный заместителем министра, Главным государственным инспектором труда РФ Минтруда России 6 ноября 2003 г.; макет коллективного договора с рекомендациями по ведению переговоров, одобренный Генеральным советом Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) в октябре 2002 г.; примерный макет коллективного договора (методические рекомендации), утвержденный решением Московской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 ноября 2002 г. и др.

Коллективный договор заключается на определенный **срок** не более трех лет. На практике коллективные договоры заключаются на срок от одного года до трех лет, средний срок действия коллективного договора составляет два года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, но ТК РФ не содержит ограничений по количеству таких продлений, что позволяет сделать вывод о возможности его неоднократного продления.

¹ См.: Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2012. С. 227.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, — на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

В развитие табл. 1 приведем виды заключаемых соглашений (табл. 2).

Таблица 2

Вид соглашения	На каком уровне заключается	Что регулирует
Генеральное	Российская Федерация	Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне
Межрегиональное	Два и более субъекта РФ	Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений

Вид соглашения	На каком уровне заключается	Что регулирует
Региональное	Субъект РФ	Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ
Отраслевое (межотраслевое)	Федеральный, межрегиональный, региональный, территориальный уровни	Общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей).
Территориальное	Муниципальное образование	Общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам
Иные	Любой уровень социального партнерства	Отдельные направления регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

На международном уровне заключаются целый ряд различных **международных соглашений**. В последние десятилетия получили развитие международные рамочные соглашения (*International framework agreements*), заключаемые между транснациональными компаниями и глобальными профсоюзными федерациями, число которых превысило 50. Другой разновидностью международных соглашений являются международные корпоративные соглашения, которые распространяются на работников нескольких стран, в которых работает компания. Международные соглашения заключаются и на региональном уровне, например, Европейской комиссией и объединениями профсоюзов и работодателей уровня Европейского Союза заключаются европейские коллективные договоры по отдельным вопросам.

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

Соглашение должно включать в себя положения о сроке действия соглашения и порядке осуществления контроля за его выполнением.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда (в том числе установление размеров минимальных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), установление соотношения размера заработной платы и размера ее условно-постоянной части, а также определение составных частей заработной платы, включаемых в ее условно-постоянную часть, установление порядка обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы); гарантии, ком-

пенсации и льготы работникам; режимы труда и отдыха; занятость, условия высвобождения работников; подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, в том числе в целях модернизации производства; условия и охрана труда; развитие социального партнерства, в том числе участие работников в управлении организацией; дополнительное пенсионное страхование; другие вопросы, определенные сторонами.

Существуют некоторые особенности заключения и изменения соглашений, требующих бюджетного финансирования (ст. 47 ТК РФ). По общему правилу, определение содержания соглашений и их подписание должно осуществляться сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения. Генеральное соглашение, отраслевые (межотраслевые) соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться по общему правилу до вынесения проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ. Региональные и территориальные соглашения должны заключаться по общему правилу до внесения проектов соответствующих бюджетов в представительные органы субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Соглашение заключается на определенный **срок** не более трех лет. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Нормы о **действии соглашений по кругу лиц** имеют значительную специфику. Сфера действия соглашения определяется «по работодателям», на которых оно распространяется.

Во-первых, по общему правилу любое соглашение действует в отношении всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение. При этом прекращение членства в объединении работодателей не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства, а работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

Во-вторых, соглашение действует в отношении работодателей, не являющихся членами объединения работодателей, заключившего соглашение, которые уполномочили указанное объединение от их имени участвовать в коллективных переговорах и заключить соглашение, а также тех, которые **присоединились к соглашению** после его заключения.

В-третьих, соглашение действует в отношении органов государственной власти и местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств.

В отношении работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, соглашение действует также в случае, когда оно заключено от их имени соответствующим органом государственной власти или органом местного самоуправления.

Соглашение действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателями, на которых распространяется соглашение.

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.

Из приведенных правил существует исключение, определяющее порядок **распространения соглашений** на работодателей, которые не являются членами объединения работодателей и не уполномочивали последних на представительство их интересов.

При заключении отраслевого соглашения на федеральном уровне, по предложению сторон соглашения, руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к соглашению.

Порядок опубликования отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, а также предложений о присоединении к соглашению утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2007 г. № 260. В соответствии с этим Порядком Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в течение трех календарных дней со дня регистрации соглашения (изменений и дополнений к нему) направляет текст соглашения и сведения о его регистрации для размещения на официальном сайте Министерства здравоохранения и социального развития (www.minzdravsoc.ru)¹ и опубликования в журнале «Охрана и экономика труда», а также для опубликования в журнале «Промышленник России» и газете «Солидарность». После опубликования в журнале «Охрана и экономика труда» и размещения на официаль-

¹ В 2012 г. Министерство здравоохранения и социального развития РФ (Минздравсоцразвития России) реформировано; создано Министерство труда и социальной защиты РФ (Минтруд России) (www.rosmintrud.ru), которое является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и доходов, оплаты труда и т.д. Однако необходимые изменения в рассматриваемый Приказ не были внесены.

ном сайте Министерства стороны соглашения вправе предложить Министру здравоохранения и социального развития РФ обратиться к работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли и не участвовавшим в заключении соглашения, с предложением присоединиться к нему.

Если работодатели, действующие в отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения не представляют мотивированный письменный отказ от присоединения к соглашению, то соглашение считается распространенным на них со дня официального опубликования этого предложения.

Если работодатель отказывается от присоединения к соглашению, он должен к письму об отказе приложить протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя. В этом случае представитель работодателя и представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации может быть приглашен в Минтруд России для проведения консультаций; такие консультации являются обязательными.

Аналогичный механизм распространения предусмотрен в отношении регионального соглашения о минимальной заработной плате, которое может заключаться в субъекте РФ (ст. 133.1 ТК РФ).

Материалы к размышлению

В последнее время подобный механизм распространения соглашений воспринят некоторыми законами субъектов РФ о социальном партнерстве либо предусматривается непосредственно в региональных соглашениях. Например, ч. 9 ст. 12 «Московское трехстороннее соглашение и Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве» Закона г. Москвы от 11 ноября 2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве» предусмотрено, что действие Московского трехстороннего соглашения распространяется на все организации в городе Москве, не подавшие в Московскую трехстороннюю комиссию в течение 30 календарных дней после официального опубликования текста соглашения письменное мотивированное заявление о своем несогласии с данным соглашением в целом или его конкретными обязательствами.

Вопрос об обоснованности такого подхода является неоднозначным.

Тем не менее, в судебной практике суды основывают решения на таких положениях региональных законов. Апелляционным определением Московского городского суда от 12 октября 2012 г. по делу № 11-10463 было признано обоснованным взыскание компенсации за задержку выплат, причитающихся работнику при увольнении, на основании положений Московского трехстороннего соглашения на 2012 г. между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей, исходя из 1/200 ставки рефинансирования, установленной Центральным банком РФ. Суд указал, что ст. 236 ТК РФ предусмотрено, что размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Суд посчитал, что положения Московского трехсторон-

него соглашения на 2012 г. должны применяться в данном деле, поскольку ответчиком не представлено доказательств того, что им в установленный срок подано в Московскую трехстороннюю комиссию письменное мотивированное заявление о своем несогласии с Московским трехсторонним соглашением на 2012 г.

Коллективный договор и соглашение **вступают в силу** со дня подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением (ч. 1 ст. 43, ч. 1 ст. 48 ТК РФ).

В течение семи дней со дня подписания коллективный договор, соглашение направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Однако вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении **регистрации коллективного договора**, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Конкретные формы, механизмы, сроки осуществления мероприятий по контролю часто устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях. Учитывая отсутствие регулирования деталей этого вопроса в законодательстве, это является полезным и обоснованным.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ). О судебной практике в отношении толкования пределов права на информацию для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, соглашения см. параграф 7.3.

7.9. Участие работников в управлении организацией

Право работника на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах отнесено к числу основных прав работника в трудовых отношениях (ст. 21 ТК РФ).

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется законодательством, а также учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Статья 53 ТК РФ устанавливает **основные формы участия работников в управлении организацией:**

- 1) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;
- 2) проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- 5) обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- 6) участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- 7) иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Анализ этого перечня показывает, что законодатель смешивает понятия форм социального партнерства и форм участия работников в управлении организацией.

Само по себе участие в управлении организацией является одной из форм социального партнерства. Формами социального партнерства признаются (ст. 27 ТК РФ) также проведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, соглашений; проведение взаимных консультаций, которые также названы и формами участия работников в управлении организацией (п. 2 и 6 приведенного выше списка). При этом учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями (п. 1 вышеприведенного списка) по существу является одним из видов взаимных консультаций.

Таким образом, в списке форм участия работников в управлении организацией остаются п. 3, 4 и 5. Относительно последних двух пунктов (4 и 5) необходимо признать, что они являются скорее декларациями, чем реально применяемыми формами участия в управлении. Механизмов реализации этих прав в законодательстве не содержится, поэтому возможность их реализации зависит исключительно от доброй воли работодателя по созданию соответствующих механизмов в рамках конкретной организации. Меха-

низмы реализации этих прав могут быть также включены в коллективные договоры, соглашения.

В качестве формы участия работников в управлении организации нужно признать право представителей работников *вносить в органы управления организацией предложения* по вопросам реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, дополнительному профессиональному образованию работников и иным вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, а также *участвовать в заседаниях органов управления организацией при рассмотрении этих вопросов*. Оно сформулировано в ч. 3 ст. 53 ТК РФ, но не обозначено в качестве формы участия в управлении в ч. 1 ст. 53 ТК РФ.

Материалы к размышлению

В зарубежных странах существуют такие формы участия работников в управлении организациями как консультации и информирование работников со стороны органов управления предприятиями; создание в организациях представительных органов работников для участия совместно с органами управления в решении социально-экономических вопросов; включение представителей трудовых коллективов в состав органов управления (*codetermination*); участие работников в прибылях компании, прямое или косвенное приобретение работниками акций своих предприятий.

Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, ст. 53 ТК РФ относит к формам участия работников в управлении организацией. Представляется, что правильнее было бы говорить о том, что это право является скорее гарантией реализации иных полномочий в области участия в управлении.

Трудовой кодекс РФ не регламентирует цель получения информации и вообще уделяет крайне скупое внимание этому вопросу.

В соответствии с ч. 2 ст. 53 ТК РФ представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

Право получения информации по этим вопросам предусмотрено в отношении иных представителей работников, что расши-

рует круг субъектов получения информации по сравнению с правом профсоюзов на информацию (см. параграф 7.4).

Материалы к размышлению

МОТ принята Рекомендация № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» 1967 г., в которой говорится, что предприниматели и их организации, а также трудящиеся и их организации должны в своих общих интересах признать *важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний трудящихся*. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем *быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией по различным аспектам жизни предприятия и социальных условий трудящихся*.

Согласно Рекомендации предоставляемая администрацией информация должна быть адресована либо представителям трудящихся, либо трудящимся и должна по мере возможности включать *все интересующие трудящихся вопросы*, относящиеся к работе предприятия и его перспективам, а также к положению трудящихся в настоящее время и в будущем.

В частности, должна предоставляться информация относительно следующих вопросов (п. 15.2 Рекомендации): а) общие условия занятости, включая условия найма, перевода и увольнения; б) описание обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и место конкретной работы в структуре предприятия; в) возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по работе на предприятии; г) общие условия труда; е) правила техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний; ф) процедуры, установленные для рассмотрения жалоб, а также правила и практика, регулирующие их применение, и условия, дающие право прибегать к ним; г) социально-бытовое обслуживание персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.); д) системы социального обеспечения или социальной помощи, существующие на предприятии; е) положения национальных систем социального обеспечения, распространяющиеся на трудящихся в силу того, что они работают на предприятии.

Отдельно выделим вопросы, которые являются наиболее широкими и в наибольшей мере способствуют формированию понимания текущего положения организации и ее перспектив:

ж) общее положение предприятия и перспективы или планы его дальнейшего развития; з) разъяснение решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение трудящихся на предприятии; и) методы консультации, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и трудящимися и их представителями, с другой.

7.10. Ответственность сторон социального партнерства

В гл. 9 ТК РФ «Ответственность сторон социального партнерства» установлено, что представители сторон несут ответственность в форме штрафа в размере и порядке, установленном федеральным законом:

- за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения,

а также неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения (ч. 1 ст. 54 ТК РФ);

- за виновное непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ч. 2 ст. 54 ТК РФ);

- за виновное нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением (ст. 55 ТК РФ).

Эти нормы являются отсылочными к КоАП РФ. Хотя ТК РФ устанавливает, что ответственность несут представители сторон, т.е. и работников, и работодателей, в КоАП РФ в настоящее время административная ответственность установлена в отношении только одной стороны — работодателя. К административной ответственности может быть привлечен работодатель или лицо, его представляющее (табл. 3).

Таблица 3

Нарушение	Норма КоАП РФ	Наказание
Уклонение от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения; нарушение установленного законом срока проведения переговоров; необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки	Ст. 5.28	Предупреждение или штраф 1–3 тыс. руб.
Непредоставление в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения	Ст. 5.29	То же
Необоснованный от заключения коллективного договора, соглашения	Ст. 5.30	Предупреждение или штраф 3–5 тыс. руб.
Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению	Ст. 5.31	То же

Рассмотрение дел о привлечении к административной ответственности осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор)

за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов — федеральной инспекцией труда (ст. 23.12 КоАП РФ, ст. 356 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ, кроме того, специально регулирует **привлечение к дисциплинарной ответственности по заявлению представительного органа работников** руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей в случаях нарушения ими условий коллективного договора, соглашения. В соответствии со ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

При наличии разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам, являющимся предметом регулирования в отношениях социального партнерства, а именно по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов возможно возбуждение **коллективного трудового спора** (см. параграф 19.3).

Выводы

Социальное партнерство представляет собой форму регулирования отношений между работниками и работодателями, основанную на проведении консультаций, переговоров, достижении соглашений и компромиссов между сторонами, а не на противостоянии или конфронтации. Истоки концепции социального партнерства заложены в трудах европейских и российских мыслителей нескольких столетий.

В России концепция социального партнерства была воспринята и начала закрепляться в законодательстве около 20 лет назад. Российская модель социального партнерства построена на **принципах трипартизма**.

Правовое регулирование отношений социального партнерства базируется на значительном массиве норм международного права, основное место среди которых занимают нормы МОТ о свободе объединения и социальном диалоге. В России, помимо ТК РФ и федерального законодательства, вопросы социального партнерства регулируются законами субъектов РФ.

Система социального партнерства включает такие элементы, как субъекты (стороны, их представители), объект (предмет), органы, правовые акты, формы, уровни и механизм реализации социального партнерства.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, которые действуют в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. **Представителями работников** являются профсоюзные организации, а в ряде случаев могут быть определены иные представители (представительные органы). **Представителями работодателей** на уровне выше организации являются объединения работодателей.

Органы государственной власти и местного самоуправления участвуют в отношениях социального партнерства в некоторых случаях как представители работодателей, а также участвуют в работе трехсторонних органов социального партнерства и заключении трехсторонних соглашений.

Социальное партнерство осуществляется на *федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом уровне, территориальном и локальном уровнях*. При определении уровней взаимодействия учитываются территориальный и отраслевой признаки. Существуют и иные уровни взаимодействия, в частности, *международный и корпоративный*.

Перечень форм социального партнерства, указанный в ТК РФ, включает:

- 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- 4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Данный перечень не является исчерпывающим, иные формы могут устанавливаться федеральным и региональным законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

Консультации между сторонами социального партнерства могут осуществляться на двусторонней и трехсторонней основе, и включают, в частности, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и при расторжении трудового договора по ряду оснований по инициативе работодателя с членами профсоюза. Консультации с представителями работников осуществляются также по вопросу о присоединении или отказа от присоединения к отраслевому соглашению, заключенному на федеральном уровне, и региональному соглашению о минимальной заработной плате.

Сторонами социального партнерства создаются **органы социального партнерства**, состоящие из представителей сторон, призванные регулировать социально-трудовые отношения, вести коллективные переговоры, проекты коллективных договоров, соглашений, заключать коллективные договоры, следить за их выполнением. Органы социального партнерства создаются на разных уровнях социального партнерства, могут быть общей и специальной компетенции, постоянно действующими и временными. Органом социального партнерства на уровне России является РТК.

Стороны могут проводить коллективные переговоры на разных уровнях, которые они сами определяют, для заключения коллективных договоров и соглашений. Проведение коллективных переговоров и заключение соглашений является добровольным.

На локальном уровне на срок от одного до трех лет заключается коллективный договор, который распространяется на всех работников организации. На уровнях выше локального заключаются соглашения на срок от одного до трех лет, которые распространяются на членов объединения работодателей, а также работодателей, присоединившихся к соглашению. Специальные правила по сфере действия соглашений установлены в отношении отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне, и региональных соглашений о минимальной заработной плате.

Установленные в ТК РФ формы участия работников в управлении организацией являются в основном нормами-декларациями, так как отсутствует механизм их реализации.

Стороны социального партнерства могут быть привлечены к административной и дисциплинарной ответственности за ряд допускаемых нарушений.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. В чем состоит значение социального партнерства?
2. Сформулируйте определение социального партнерства как правовой категории
3. Какие модели социального партнерства существуют?

4. Что понимается под системой социального партнерства?
5. Перечислите основные формы социального партнерства.
6. На каких уровнях осуществляется социальное партнерство?
7. Кто представляет интересы работников и работодателей в социальном партнерстве?
8. Что понимается под иным представительным органом работников, в каких случаях и в каком порядке он может быть создан?
9. Какие существуют органы социального партнерства, как они формируются и какова их компетенция?
10. Опишите порядок создания, состав и компетенцию РТК.
11. Что такое консультации сторон социального партнерства? В какой форме и по каким вопросам они проводятся?
12. В каких случаях и в каком порядке проводятся коллективные переговоры?
13. В каких случаях и как формируется единый представительный орган?
14. Что такое акты социального партнерства? Назовите их виды и опишите сходства и различия.
15. На кого распространяется действие коллективных договоров и соглашений? Что такое присоединение к соглашению и распространение соглашения? Как они осуществляются?
16. Назовите формы участия работников в управлении организацией. Как они соотносятся с формами социального партнерства?
17. Раскройте содержание и смысл права на получение информации представителями работников.
18. Какая ответственность установлена в отношении сторон социального партнерства?

Глава 8

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- основные положения законодательства о занятости населения;
- права граждан в области занятости;
- порядок регистрации безработных граждан;
- правовой статус безработного;
- основные направления государственной политики в области занятости и трудоустройства;
 - порядок и условия выплаты пособия по безработице;
 - дополнительные гарантии трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках подходящей работы;

уметь

- четко формулировать и анализировать содержание нормативных правовых актов по вопросам занятости и трудоустройства;
- разграничивать полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ при осуществлении государственной политики в сфере занятости;

владеть навыками

- применять полученные знания в практической деятельности при разрешении вопросов, регулирующих отношения по трудоустройству, являющихся составной частью предмета трудового права.

8.1. Общая характеристика законодательства о занятости населения

Включение в предмет трудового права группы отношений, связанных с обеспечением занятости, обусловлено формированием в новых экономических условиях России рынка труда и появлением такого негативного явления, как безработица.

Конституция РФ (ст. 37), провозглашая принцип свободы труда, не закрепляет возможность получения каждым гарантируемой работы, но вместе с тем предоставляет каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род

деятельности и профессию. И, таким образом, Конституция РФ гарантирует право на защиту от безработицы, поскольку свобода труда невозможна без обеспечения занятости.

В настоящее время регулирование правовых, экономических и организационных условий обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд определяются в настоящее время не ТК РФ, а текущим законодательством: федеральными законами, подзаконными актами, а также нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления. В этой связи необходимо отметить, что прежний КЗОТ содержал отдельную главу, посвященную занятости и трудоустройству. Трудовой кодекс РФ, вступивший в действие с 1 февраля 2002 г., подобной главы не имеет.

Среди этого законодательства ведущее место занимает Закон о занятости, являющийся, по сути, правовой основой формирования в России законодательной базы, регуливающей занятость и трудоустройство.

Так легальное определение занятости закреплено в ст. 1 этого Закона. Одновременно в Законе определяется круг лиц, которые считаются занятыми. Понятие безработного закреплено в ст. 3 названного Закона. Здесь же в общем виде определяется и порядок признания гражданина безработным. Более подробно процедура регистрации граждан в качестве безработных в целях поиска подходящей работы, а также перерегистрации и снятия с регистрационного учета предусмотрена Правилами регистрации безработных граждан, утвержденных постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891. В ст. 5 Закона о занятости закреплены основные направления государственной политики в области содействия занятости населения. По сути, они разделены на меры общего характера, направленные на нормальное функционирование рынка труда в целом, и меры специального характера, направленные на предотвращение негативных последствий безработицы и обеспечение занятости социально незащищенных граждан.

В соответствии со ст. 15 Закона о занятости, определяющей права и обязанности органов государственной службы занятости, приняты постановления Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» и от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».

В свою очередь, Минтруд России и Минобразования России постановлением от 13 января 2000 г. № 3/1 утвердили Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения, а также перечень профессий и специальностей для обучения безработных.

Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» Закон о занятости был дополнен ст. 15.1, которая определяет федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости.

Новеллой является п. 6 ст. 25 Закона о занятости, которая устанавливает прямой запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера. Указанный выше пункт был дополнен Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон РФ “О занятости населения в Российской Федерации” и отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Большое значение в правовом регулировании вопросов занятости имеют и иные федеральные законы РФ, а также подзаконные акты.

Так, Закон о профсоюзах включает в себя отдельные статьи, определяющие права профсоюзов в сфере занятости, а некоторые положения Закона о защите инвалидов определяют порядок трудоустройства инвалидов.

При массовом увольнении (высвобождении) работников необходимо руководствоваться ст. 82 ТК РФ, в соответствии с которой критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) иных территориальных соглашениях; в случае отсутствия отраслевых и (или) иных территориальных соглашений — постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», определяющих критерии массового увольнения (высвобождения).

На уровне субъектов РФ также принимаются нормативные правовые акты (так на территории г. Москвы действует Закон от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест»).

Статьей 7.1-1 Закона о занятости определены полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области содействия занятости населения (см. подробнее параграф 8.5).

Таким образом, правовое регулирование группы отношений по занятости и трудоустройству граждан осуществляется текущим законодательством, включающим федеральные законы, подзаконные акты, а также нормативные правовые акты субъектов РФ и органов местного самоуправления, определяющих комплексную систему мер, направленных на реализацию права каждого на полную и свободно избранную занятость.

8.2. Понятие и виды занятости. Основные права граждан в области занятости

Закон о занятости в гл. I «Общие положения» дает определение важнейших понятий в сфере занятости, а также участвующих в этой сфере субъектов.

Под **занятостью** понимается деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход. При этом следует иметь в виду, что гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производственному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме (физической, психологической, нравственной) не допускается, если иное не предусмотрено законом.

К числу **занятых** действующее законодательство (ст. 2 Закона о занятости) относит следующих граждан:

а) работающих по трудовому договору (контракту), в том числе выполняющих работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющих иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в п. 3 ст. 4 Закона о занятости);

б) зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее — индивидуальные предприниматели) ;

в) занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;

г) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);

д) избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;

е) проходящих военную службу, а также службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

ж) обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее — органы службы занятости);

з) временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой; призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

и) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;

к) являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

В целом занятость можно классифицировать на два вида: полную и неполную.

Полная занятость предполагает равновесие между предложением рабочей силы и спросом на нее как в стране в целом, так и по отдельным регионам, что возможно в рыночной экономике как исключение. В политике занятости полная занятость является важнейшей целью, когда реализуется право каждого гражданина на труд. Применительно к конкретному гражданину полная занятость означает, что гражданин занят полное рабочее время с получением соответствующего вознаграждения.

Неполная занятость — это занятость граждан в неполное рабочее время либо по желанию работника, либо по экономическим причинам, когда сокращается длительность рабочего времени с согласия или без согласия работников.

С качественной стороны занятость отражает понятие «эффективной занятости».

Эффективная занятость предполагает способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. Эффективной может быть занятость населения, которая обеспечивает достойный труд, здоровье, развитие личности, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Среди прав, составляющих содержание правового статуса гражданина в сфере занятости, важнейшим является право на выбор

места работы (ст. 8 Закона о занятости). Это право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю — организации, обладающей правами юридического лица, либо физическому лицу, занимающемуся предпринимательством или нуждающемуся в обслуживании личного потребительского хозяйства. По обоюдному согласию сторон заключается трудовой договор. Наряду с этим право на выбор места работы может быть реализовано путем бесплатного посредничества органов службы занятости или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

В обеих формах реализации права граждан на выбор места работы проявляется важнейший принцип правового регулирования рынка труда — принцип свободы трудового договора.

Содержание такого принципа характеризуется деловым сотрудничеством сторон в процессе применения труда. Работник и работодатель свободны в изыскании эффективных средств повышения производительности труда, улучшении качества продукции, экономного использования сырья, энергии и т.п. Отношения сотрудничества свойственны трудовым связям, основанным на договорах подряда и аренды, которые широко распространены во многих отраслях экономики России. Эти договоры в отличие от обычных трудовых договоров (контрактов) выступают не только в роли регуляторов отношений по применению труда, но и в роли организационно-правовых актов. Они обеспечивают большую самостоятельность и свободу работнику в проявлении своих творческих и организационных способностей. Таким образом, принцип свободы договора распространяется также и на организационно-управленческие отношения в сфере труда.

В соответствии со ст. 9 Закона о занятости граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования.

При этом органы службы занятости обеспечивают возможность получения гражданами указанных услуг в электронной форме в соответствии с законодательством об организации предоставления государственных и муниципальных услуг. Безработные граждане имеют также право на бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости.

Существует мнение о том, «чтобы придать организованный характер стихийному движению рабочей силы», было бы целесообразно «...ставить на учет в службе занятости и тех трудоспособных граждан, которые имеют работу, но не удовлетворены характером или условиями труда и намерены сменить место работы»¹.

Представляется, что с позиций эффективной трудовой занятости, указанная точка зрения не лишена логического смысла, и ее следует поддерживать.

В соответствии со ст. 10 Закона о занятости российские граждане имеют право на профессиональную деятельность в период пребывания за границей, а также право на самостоятельный поиск работы и трудоустройство за границей. В связи с этим заключаются межгосударственные соглашения, предусматривающие численность миграционных потоков, их квалификационный состав, сроки и условия найма. Учитывая возможность свободного выезда российских граждан и благоприятные условия найма и оплаты труда за границей, нельзя не отметить негативное значение бесконтрольной зарубежной миграции, которое наблюдается в настоящее время. Этому способствует как отсутствие четкого контроля над миграционными потоками, так и несовершенство правового механизма в сфере привлечения в Россию иностранных граждан для осуществления ими трудовой деятельности. В итоге российский рынок труда пополняется в подавляющем большинстве случаев неквалифицированной рабочей силой. Это, несомненно, тормозит рост заработной платы, ухудшает положение отечественных работников.

Статья 11 Закона о занятости предоставляет гражданам право на обжалование решений, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц. Это право реализуется посредством обращения в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ.

Статья 36 Закона о занятости регулирует порядок оказания материальной и иной помощи безработным. Она предусматривает, в частности, что безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессиональной обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь. Правила оказания материальной помощи указанным гражданам и условия ее выплаты устанавливаются уполномоченным Правительством РФ органом исполнительной власти.

¹ См.: Смирнов О. В. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2009. С. 205.

В соответствии со ст. 37 граждане имеют право на добровольное страхование на случай потери работы. Они могут заключать со страховыми организациями договор добровольного страхования на случай потери работы в соответствии с законодательством РФ.

8.3. Понятие безработных граждан. Правовой статус безработного. «Подходящая» и «неподходящая» работа

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

Правовой статус безработного представляет собой совокупность его прав и обязанностей. В гл. II Закона о занятости определен перечень основных (статутных) прав безработных, но некоторые из них, равно как и обязанности, закреплены и в других главах (например, право на пособие по безработице).

Так, безработный имеет право:

— на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю, или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения;

— бесплатную консультацию и бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

— бесплатное получение услуг по содействию в переезде и переселении в другую местность для трудоустройства, психологической поддержке, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию по направлению органов службы занятости;

— бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости для прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования;

— самостоятельный поиск работы и трудоустройство за пределами территории РФ;

— обжалование решения, действий или бездействия органов службы занятости и их должностных лиц в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в порядке, установленном законодательством РФ;

— социальную поддержку в виде:

а) выплаты пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности;

б) выплаты стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

в) материальной помощи в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе и в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице;

г) пенсии, назначенной по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на установление трудовой пенсии по старости, в том числе досрочно назначаемой трудовой пенсии по старости;

д) предоставления возможности участия в оплачиваемых общественных работах.

Безработные обязаны:

— являться в органы службы занятости для перерегистрации не реже одного раза в месяц;

— участвовать по истечении трехмесячного периода безработицы в оплачиваемых работах или пройти обучение по направлению органов занятости населения (для лиц, указанных в законе);

— являться на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

— являться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу);

— сообщать в орган службы занятости о самостоятельном трудоустройстве, поступлении на обучение по очной форме, призыве на военную службу (сборы);

— выбрать один из предложенных органом службы занятости вариантов подходящей работы.

При определении понятия «безработный» и в процессе подыскания гражданам работы на практике могут возникнуть трудности с квалификацией ее в качестве подходящей и неподходящей. Закон о занятости четко регламентирует указанные разновидности работ. Дефиниция понятия «подходящая работа» содержится в ст. 4 Закона о занятости.

Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной

пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места. При этом максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется соответствующим органом службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности.

Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям законодательства РФ о труде, считается подходящей для граждан:

— впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности);

— уволенных более одного раза в течение одного года, предшествующего безработице, за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, указанные в законодательстве;

— ранее занимавшихся трудовой деятельностью и стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более года) перерыва;

— направленных органами занятости на обучение и отчисленных за виновные действия;

— отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания первого периода выплаты пособия по безработице;

— состоящие на учете в органах занятости более полутора лет, а также более трех лет не работавших;

— обратившихся в органы занятости после окончания сезонных работ.

Не считается подходящей работа:

— если она связана с переменной места жительства без согласия гражданина;

— если условия труда по предлагаемой работе не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

— если предлагаемый заработок ниже среднего заработка обратившегося по последнему месту работы. При этом максимальный предел среднего заработка ограничен величиной прожиточного минимума трудоспособного населения в субъекте РФ.

8.4. Порядок регистрации безработных граждан

Порядок регистрации безработных граждан в целях поиска подходящей работы и требования к подбору подходящей работы устанавливаются Правительством РФ.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы безработным, принимается органом службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта или документа, его заменяющего, трудовой книжки или документов, их заменяющих; документов, удостоверяющих профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, индивидуальной программы реабилитации инвалида, выданной в установленном порядке и содержащей рекомендации о противопоказанных и доступных условиях и видах труда (для граждан, относящихся к категории инвалидов).

Для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) — паспорта и документа об образовании¹.

Государственные учреждения службы занятости населения вправе направлять запросы в органы государственной власти, органы местного самоуправления, учреждения и организации, в том числе в электронной форме с использованием единой системы межведомственного электронного взаимодействия и подключаемых к ней региональных систем межведомственного электронного взаимодействия, с целью подтверждения достоверности сведений и подлинности документов, представленных гражданами, зарегистрированными в целях поиска подходящей работы, для признания их безработными.

Регистрация гражданина в качестве безработного осуществляется в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения — физических лиц с использованием программно-технических комплексов. Порядок ведения регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения (физических лиц и работодателей), включая порядок, сроки и форму представления в них сведений, устанавливается Министерством труда и социальной защиты РФ (Минтруда России).

На каждого безработного гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, оформляется личное дело, в котором производятся соответствующие записи обо всех предложениях органов службы занятости. В том числе по предоставлению подходящей работы, о направлении к работодателям для трудоустройства, о направлении на профессиональное обучение, о при-

¹ См.: ст. 3 Закона о занятости; Правила регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, утвержденные постановлением Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

глашений граждан в органы службы занятости и других действиях, связанных с поиском подходящей работы, а также о согласии (об отказе) граждан с предложениями указанных выше органов.

Тем, кому в установленном порядке отказано в регистрации безработными, предоставляется право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа, установленного органами службы занятости, для решения вопроса о регистрации их безработными.

Судебная практика

К. обратилась в суд с иском к государственному учреждению «Елецкий городской центр занятости населения». В обоснование иска она указала, что была уволена по сокращению численности и штата работников и обратилась в Елецкий городской центр занятости населения с целью признания ее безработной. Некоторое время заявительница являлась учредителем ООО «Все для дома», но продала принадлежащую ей долю в уставном капитале другому физическому лицу. Сделка оформлена договором купли-продажи доли в уставном капитале общества и заверена нотариально, а налоговая инспекция через нотариуса приняла документы для внесения изменений в Единый государственный реестр юридических лиц.

Центр занятости населения своим приказом с формулировкой «за предоставление ложных сведений» отказал К. в признании ее безработной, ссылаясь, что на день подачи заявления последняя еще была учредителем и в соответствии со ст. 2 Закона о занятости не могла являться безработной.

Копию договора купли-продажи доли в уставном капитале общества и реестр о принятии его налоговой инспекцией К. предоставила в Елецкий городской центр занятости населения, но ответчик при определении статуса безработного руководствовался лишь выпиской из Единого государственного реестра юридических лиц.

Истец, в свою очередь, заявила следующие требования: 1) признать незаконным отказ в признании ее безработной; 2) обязать ответчика признать ее таковой.

Рассмотрев вопрос (до которого времени К. оставалась участником ООО «Все для дома»), суд исходил из того, что согласно п. 12 ст. 21 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» доля или часть доли в уставном капитале общества переходит к ее приобретателю с момента нотариального удостоверения сделки, направленной на отчуждение доли или части доли в уставном капитале общества, либо в случаях, не требующих нотариального удостоверения, с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц соответствующих изменений на основании правоустанавливающих документов. Суд установил, что в случае с истицей сделка купли-продажи ее доли другому физическому лицу требовала нотариального удостоверения. Следовательно, доля в уставном капитале перешла к покупателю с момента нотариального удостоверения сделки, а не со времени внесения соответствующих изменений в единый государственный реестр юридических лиц на основании правоустанавливающих документов, как ошибочно полагал ответчик.

Следовательно, в момент подачи заявления о признании безработной, К. уже не являлась владельцем доли в уставном капитале ООО «Все для дома» и уже не была участником этой организации.

В итоге суд удовлетворил иски требования истицы.

Перерегистрация безработных граждан осуществляется государственными учреждениями службы занятости населения при условии предъявления паспорта, или документа его заменяющего, трудовой книжки, или документа, ее заменяющего, индивидуальной программы реабилитации инвалида, выданной в установленном порядке и содержащей рекомендации о противопоказаниях и доступных условиях и видах труда (для граждан, относящихся к категории инвалидов).

Безработные граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) предъявляют паспорт, или документ, его заменяющий, документ об образовании, индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую рекомендации о противопоказанных и доступных условиях труда (для граждан, относящихся к категории инвалидов). Безработные проходят перерегистрацию в установленные государственными учреждениями службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц. Сведения о датах перерегистрации безработного гражданина вносятся в личное дело.

Безработные граждане, не явившиеся на перерегистрацию в установленные государственными учреждениями службы занятости населения сроки, для подтверждения уважительных причин неявки могут предъявить следующие документы:

- 1) листок временной нетрудоспособности;
- 2) повестку о прохождении медицинской комиссии (при призыве на военную службу);
- 3) повестку на военные сборы или мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;
- 4) документы, подтверждающие участие в осуществлении правосудия в качестве присяжного или арбитражного заседателя;
- 5) повестку в органы дознания, предварительного следствия, в прокуратуру, в суд или налоговый орган в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого;
- 6) документы, подтверждающие факты пожара, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;
- 7) документы, подтверждающие противоправные действия третьих лиц, препятствующих явке гражданина в государственное учреждение службы занятости населения;
- 8) иные документы, обосновывающие причины неявки гражданина.

Снятие с регистрационного учета безработных граждан осуществляется государственными учреждениями службы занятости населения в следующих случаях:

- признания в соответствии с законодательством РФ граждан занятыми;
- прохождения профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации по направлению государ-

ственных учреждений службы занятости населения с выплатой стипендии;

- длительной (более месяца) неявки в государственные учреждения службы занятости населения без уважительных причин;
- переезда в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия обманным путем;
- осуждения к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения пенсии, предусмотренной п. 2 ст. 32 Закона о занятости, либо назначения трудовой пенсии по старости (части трудовой пенсии по старости), либо назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- отказа от посредничества государственных учреждений службы занятости населения (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти.

Снятие безработных граждан с регистрационного учета осуществляется на основании решения государственного учреждения службы занятости населения. Граждане, снятые с регистрационного учета в качестве безработных, уведомляются государственными учреждениями службы занятости населения об этом в письменной форме.

Судебная практика

25 июля 2012 г. в открытом судебном заседании городского суда г. Златоуста Челябинской области было рассмотрено дело по иску прокурора г. Златоуста в интересах гражданки П. к государственному учреждению «Центр занятости г. Златоуста» (далее ЦЗН г. Златоуста) о признании незаконным отказа в признании ее безработной. В обоснование заявленных требований прокурор указал, что в ходе проверки заявления истицы было установлено, что П. была уволена из войсковой части в связи с ликвидацией организации.

На основании приказа директора ЦЗН г. Златоуста П. была признана безработной, и ей было назначено пособие по безработице. Позднее приказом директора ЦЗН г. Златоуста П. была снята с регистрационного учета в качестве безработной в связи с трудоустройством.

В ходе проверки прокуратурой г. Златоуста было установлено, что запись о трудоустройстве П. была сделана инспектором ЦЗН г. Златоуста без подтверждения информации. Сама П. пояснила, что никакие предложения о работе ей от ЦЗН г. Златоуста не поступали, самостоятельно на работу она никуда не трудоустроивалась. Таким образом, у ЦЗН г. Златоуста оснований для снятия П. с учета в качестве безработной не имелось, приказ о снятии ее с учета в качестве безработной является незаконным.

В этом же году П. повторно обратилась в ЦЗН г. Златоуста с заявлением о содействии в поиске подходящей работы, предоставив паспорт, трудовую книжку, диплом об образовании. Однако в постановке на учет в качестве безработной ей было отказано. Отказ был мотивирован тем, что она не представила справку о среднем заработке за последние три месяца по последнему

месту работы. Данный отказ является необоснованным и незаконным, поскольку войсковая часть, где работала указанная гражданка, расформирована, в связи с чем, требуемая справка представлена быть не может.

На день повторного обращения П. в орган занятости населения ей исполнилось 53 года, она не была трудоустроена, имела стаж работы более 20 лет, а также и право на досрочную трудовую пенсию по старости.

Однако письмом директора ЦЗН г. Златоуста П. в связи с непредставлением ею справки о среднем заработке за последние три месяца работы по последнему месту работы было отказано в признании в качестве безработной. Основанием для отказа послужили:

— п. 2 ст. 3 Закона от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»;

— письмо Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 10 июня 2011 г. № 23-5/1260;

— письмо Главного управления по труду и занятости населения Челябинской области от 14 июля 2011 г. № 2105.

В соответствии с п. 2 ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органом службы занятости по месту жительства не позднее 11 дней со дня предъявления органом службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих их профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) — паспорта и документа об образовании.

Согласно письму Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 10 июня 2011 г. № 23-5/1260, на какое ссылался в своем отзыве представитель ответчика, перечень документов для принятия решения о признании гражданина безработным является исчерпывающим. При отсутствии одного из предусмотренных ст. 3 Закона о занятости населения документов органы службы занятости не рассматривают вопрос о признании гражданина безработным.

По мнению суда, отказ ЦЗН г. Златоуста о признании безработной П., является незаконным.

В соответствии с ч. 1 ст. 7 Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» органы, предоставляющие государственные услуги, и органы, предоставляющие муниципальные услуги, не вправе требовать от заявителя представления документов и информации, в том числе об оплате государственной пошлины, взимаемой за предоставление государственных и муниципальных услуг. Заявитель вправе предоставить указанные документы и информацию в органы, предоставляющие государственные услуги, и органы, предоставляющие муниципальные услуги, по собственной инициативе.

Из представленных материалов следует, что П., при обращении в ГУ ЦЗН г. Златоуста справка о среднем заработке не была представлена по объективной причине, ввиду того, что войсковая часть, где она работала, была ликвидирована. Вместе с тем сведения о среднем заработке за последние три месяца работы предоставлялись Петуниной в ЦЗН г. Златоуста ранее и имеются в учетном деле учреждения.

Из пояснений истицы в судебном заседании, ее заявлении в прокуратуру г. Златоуста следует, что последним ее местом работы является войсковая часть, она была снята с регистрационного учета в качестве безработной незаконно, поскольку в действительности трудоустроена не была, информацию о своем трудоустройстве в ЦЗН г. Златоуста не предоставляла.

Представитель ответчика не представил суду доказательств трудоустройства П., на основании чего было принято решение о снятии ее с регистрационного учета в качестве безработной. Запись инспектора ЦЗН г. Златоуста в учетном деле о том, что данные о трудоустройстве поступили по телефону, без предоставления подтверждающих документов, таким доказательством быть не могут.

Таким образом, поскольку в ЦЗН г. Златоуста справка о среднем заработке за последние три месяца работы П. представлялась ранее, то она могла быть принята во внимание при признании П. безработной после ее повторного обращения.

Отказ в признании П. безработной, содержащийся фактически в письме директора ЦЗН г. Златоуста, препятствует ей в реализации прав, предусмотренных Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Кроме того, в соответствии с п. 2 ст. 32 указанного выше Закона по предложению органов службы занятости при отсутствии возможности для трудоустройства безработным гражданам, из числа лиц, указанных в п. 1 ст. 32, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников, с их согласия может назначаться пенсия по старости на период до наступления возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую пенсию по старости, но не ранее чем за два года до наступления соответствующего возраста. То есть в случае отсутствия возможности трудоустройства и наличия соответствующего стажа работы П., которой исполнилось 53 года, вправе рассчитывать на досрочную пенсию по старости.

В итоге суд искивые требования прокурора г. Златоуста удовлетворил, признав незаконным отказ государственного учреждения «Центр занятости населения г. Златоуста» признать П. безработной.

8.5. Осуществление государственной политики в области содействия занятости населения

Государственная политика в области содействия занятости в настоящее время направлена на развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда, обеспечение равных возможностей всем гражданам России независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости, осуществляемый в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду (п. 2 ст. 5 Закона о занятости).

Так, например, в настоящее время имеют возможность пройти профессиональное обучение или получить дополнительное образование по направлению органов службы занятости кроме граждан, зарегистрированных в установленном порядке в качестве безработных, и некоторые другие категории граждан:

- женщины в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- граждане, прошедшие военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы;
- незанятые граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность (ст. 7.1-1 Закона о занятости).

Одной из важнейших задач государства является предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы.

В соответствии со ст. 5 Закона о занятости к числу актуальных направлений государственной политики в области занятости относятся:

- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- координация деятельности государственных органов, профсоюзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;
- координация деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределения доходов, предупреждение инфляции;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории РФ и иностранных граждан на территории РФ, соблюдение международных норм трудового права.

Законодательство РФ о занятости населения распространяется не только на российских граждан, но и на иностранных граждан, а также на лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами.

Например, наличие гражданства иностранного государства является, как правило, препятствием принятию его на государственную службу, за исключением случаев, когда доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственными соглашениями.

Закон о занятости (ст. 7) населения четко разграничивает полномочия органов разных уровней власти при осуществлении государственной политики в области содействия занятости населения.

К полномочиям федеральных органов государственной власти относятся:

- разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения;

- принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в сфере занятости населения;
- разработка и реализация федеральных программ в сфере занятости населения и контроль за их исполнением;
- установление норм социальной поддержки безработных граждан;
- разработка и реализация мер в сфере занятости населения, за исключением мер в области содействия занятости населения, реализация которых отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ;
- формирование средств на социальную поддержку безработных граждан и контроль за их целевым использованием;
- координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;
- разработка прогноза баланса трудовых ресурсов РФ, осуществляемая в порядке, определяемом Правительством РФ.

К полномочиям уполномоченного Правительством РФ федерального органа исполнительной власти относятся:

- принятие нормативных правовых актов в сфере занятости населения по вопросам, установленным законом о Занятости населения;
- обобщение практики применения, анализ причин нарушений и подготовка предложений по совершенствованию законодательства о занятости населения;
- издание методических рекомендаций по предоставлению государственных услуг и исполнению государственных функций в сфере занятости населения;
- утверждение обязательных для исполнения административных регламентов предоставления государственных услуг по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- утверждение перечня территорий с напряженной ситуацией на рынке труда в порядке, установленном Правительством РФ;
- установление нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения и осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными¹;
- проведение мониторинга и оценки качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения

¹ Положения подп. 6 п. 3 ст. 7 (в ред. Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ) в части, касающейся установления нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, применяются к правоотношениям, возникшим до 31 декабря 2014 г.

ния, эффективности реализации дополнительных мероприятий на рынке труда субъектов РФ;

— установление порядка исчисления среднего заработка для определения размеров пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органа службы занятости;

— информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы;

— проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда РФ;

— осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан с выдачей обязательных для исполнения предписаний;

— осуществление надзора и контроля за:

- нормативно-правовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов РФ в части осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, с выдачей обязательных для исполнения предписаний;

- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, с выдачей обязательных для исполнения предписаний;

— осуществление проверок, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения в части государственных гарантий социальной поддержки безработных граждан, о привлечении виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством РФ, об отстранении от должности лиц органов и государственных учреждений службы занятости населения субъектов РФ;

— формирование и ведение регистра получателей государственных услуг в сфере занятости населения;

— утверждение форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения и предписаний, обязательных для исполнения;

— установление форм отчетности, требований к содержанию отчетности об осуществлении социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

К полномочиям органов государственной власти субъектов РФ относятся (ст. 7.1-1 Закона о занятости):

— принятие нормативных правовых актов субъектов РФ в области содействия занятости населения;

— обобщение практики применения, анализ причин нарушений и подготовка предложений по совершенствованию законодательства о занятости населения в субъектах РФ;

— разработка и реализация региональных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

— разработка и реализация мер активной политики занятости населения, дополнительных мероприятий в области содействия занятости населения, в том числе на создание условий для совмещения незанятыми родителями, родителями, воспитывающими детей-инвалидов, обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью;

— проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда субъекта РФ;

— осуществление надзора и контроля за:

- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты с правом проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний и составления протоколов; регистрацией инвалидов в качестве безработных;

- обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения, за исключением государственных гарантий (подп. 11 п. 3 ст. 7 Закона о занятости);

- регистрация граждан в целях содействия в поиске подходящей работы, а также регистрация безработных граждан;

- оказание в соответствии с законодательством о занятости населения следующих государственных услуг:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- информирование о положении на рынке труда в субъекте РФ;

- организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования;

- психологическая поддержка безработных граждан;

- профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан, включая обучение в другой местности;

- организация проведения оплачиваемых общественных работ;

- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы,

безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- содействие самозанятости безработных граждан, включая оказание гражданам, признанным в установленном порядке безработными и гражданам, признанным в установленном порядке безработными и прошедшим профессиональное обучение или получившим дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, единовременной финансовой помощи при их государственной регистрации в качестве юридического лица, индивидуального предпринимателя либо крестьянского (фермерского) хозяйства, а также единовременной финансовой помощи на подготовку документов для соответствующей государственной регистрации;

- содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости;

- выдача заключений о привлечении и об использовании иностранных работников в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации;

- организация и проведение специальных мероприятий по профилированию безработных граждан (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда);

- определение перечня приоритетных профессий (специальностей) для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования безработных граждан;

- формирование и ведение реестров получателей государственных услуг в сфере занятости населения в субъектах РФ;

- формирование средств на финансовое обеспечение мероприятий по содействию занятости населения, материально-техническое и финансовое обеспечение деятельности органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения и государственных учреждений службы занятости населения;

- принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений законодательства о занятости населения и восстановлению нарушенных прав граждан.

Кроме того, Закон предусматривает также и участие органов местного самоуправления в содействии занятости населения.

Так **органы местного самоуправления** вправе участвовать в организации и финансировании (ст. 7.2 Закона о занятости):

а) временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время,

б) безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы,

в) безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые,

г) ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

Таким образом, государственная политика в области занятости осуществляется с участием органов государственной власти всех уровней. Тем не менее, необходимо констатировать, что в настоящее время наблюдается тенденция делегирования государством более широких полномочий органам государственной власти субъектов РФ в данной сфере.

Так ст. 1 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 361-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации» переданы в самостоятельное ведение субъектов РФ полномочия в области содействия занятости населения в качестве собственных полномочий, что закреплено в ст. 7.1 Закона о занятости населения. С 1 января 2012 г. регионы осуществляют указанные полномочия за свой счет, за исключением полномочия по осуществлению социальных выплат. Полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, органами государственной власти субъектов РФ осуществляется в качестве переданного полномочия Российской Федерации. Финансовое обеспечение переданного полномочия осуществляется за счет субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов РФ из федерального бюджета. Субвенции зачисляются в установленном для исполнения федерального бюджета порядке на счета бюджетов субъектов РФ, носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели.

Таким образом, делегирование государством отдельных полномочий органам государственной власти субъектов РФ позволяет решить две основные задачи: снять часть финансовой нагрузки с федерального бюджета и стимулировать развитие региональных программ в области занятости и трудоустройства. Однако нельзя не учитывать и то обстоятельство, что наибольшая безработица зафиксирована в настоящее время в дотационных российских регионах. Как будут финансироваться мероприятия по содействию занятости населения в таких регионах — остается под вопросом.

8.6. Отношения по трудоустройству граждан. Содействие занятости. Частные агентства занятости

Под **трудоустройством** следует понимать систему организационно-правовых и экономических мер, осуществляемых государством в целях обеспечения трудовой занятости населения.

Основная обязанность по организации трудоустройства граждан Российской Федерации возложена на государственную службу занятости населения (ГСЗ). Государственная служба занятости является единой системой органов и учреждений, деятельность которой направлена на обеспечение надзора и контроля в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, оказание государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования трудовых споров. Работу государственной службы занятости возглавляет федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Государственная служба занятости населения включает:

1) уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти;

2) органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

3) государственные учреждения службы занятости населения.

Таким образом, государственная служба занятости населения, представляющая единую систему органов и учреждений, осуществляет следующие функции:

- анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и работодателей о состоянии рынка труда;

- разработка и реализация федеральной, территориальных (краевых, областных, районных, городских) и других целевых программ содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- участие в подготовке и реализации программ занятости, участие в решении проблем международного сотрудничества по вопросам занятости;

- учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства

- оказание помощи трудящимся в подборе подходящей работы, а работодателям — в подборе необходимых работников;

- организация мероприятий активной политики занятости, при необходимости профессиональной ориентации, профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования безработных граждан, включая женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, граждан, прошедших военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы, незанятых граждан, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность;

- осуществление социальных выплат в виде пособия по безработице, стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости, оказание материальной и иной помощи безработным гражданам и членам семей безработных, находящихся на их содержании. Услуги, связанные с содействием занятости граждан, предоставляются органами службы занятости бесплатно;

- организация общественных работ.

Правоотношения, которые возникают в связи с подысканием гражданином работы с помощью государственного органа трудоустройства, включают три взаимосвязанных, но относительно самостоятельных вида отношений:

1) между органом трудоустройства и гражданином, обратившимся с заявлением об устройстве на работу.

2) между органом трудоустройства и организацией, нуждающейся в работниках;

3) между гражданином и организацией, в которую он направлен органом трудоустройства.

Первое из перечисленных выше правоотношений возникает при обращении гражданина в Государственную службу занятости за содействием в поисках подходящей работы.

На местах практическая работа по трудоустройству населения возлагается на территориальные органы службы занятости — соответствующие центры занятости населения, которые выступают официальными органами трудоустройства. Они призваны выполнять посреднические функции, поскольку не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю. Тем не менее, акт направления на работу (профессиональное обучение), выдаваемый органом трудоустройства, во многом предопределяет содержание соглашения гражданина с работодателем в процессе трудоустройства. В нем не только отражается предписание (рекомендация) принять гражданина на работу, но и указывается, по какой профессии, специальности, квалификации. То есть для гражданина и работодателя направление строго определяет объем прав и обязанностей, составляющих содержание правоотношений по трудоустройству. Тем не менее, направление органа

трудоустройства здесь следует рассматривать не только как правовой акт, адресованный руководителю, но и как желание (волеизъявление) гражданина заключить трудовой (ученический) договор (контракт) с конкретным работодателем. При этом, направление предоставляет потенциальному работнику в определенных случаях требовать заключения трудового или ученического договора, следовательно, конкретизирует право на труд и придает ему притязательный характер еще до того, как оно будет реализовано в трудовом правоотношении¹.

Пункт 6 ст. 25 Закона о занятости содержит прямой запрет на распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера). Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности в соответствии со ст. 13.11.1 КоАП РФ.

Следует отметить, что за помощью в государственный орган занятости могут обращаться не только незанятые граждане, но и лица, имеющие работу, но желающие ее сменить или найти работу по совместительству. При отсутствии для данного гражданина подходящей работы государственный орган занятости может предложить в качестве временной меры направление на общественные работы,

Второй вид правоотношений в сфере трудоустройства — это правоотношение: орган службы занятости — работодатель.

Согласно Закону о занятости населения работодатели принимают участие в осуществлении государственной политики в области занятости.

¹ См. *Смирнов О. В.* Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2009. С. 223.

Содействие работодателей занятости населения осуществляется в различных формах. Главной из них следует признать соблюдение условий договоров, регулирующих трудовые отношения. Неукоснительное соблюдение работодателем условий трудовых договоров способствует стабилизации трудовых отношений, сокращению текучести рабочей силы.

Кроме того, содействие занятости обеспечивается (п. 1 ст. 25 Закона о занятости):

а) оказанием помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставлении сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

б) созданием условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) разработкой и реализацией мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

г) соблюдением установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

д) трудоустройством определенных органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервированием отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Правовой обязанностью работодателей является ежемесячное предоставление органам службы занятости:

— сведений о применении в отношении данной организации процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

— информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема инвалидов.

Если работодатель принимает на работу гражданина, направленного службой занятости, он в пятидневный срок возвращает в орган службы занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. При отказе в приеме на работу работодатель делает в направлении органа службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда. Указанная информация может быть получена в электронной форме с исполь-

зованием информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», включая единый портал государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (п. 1 ст. 26 Закона о занятости).

Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке (п. 4 ст. 26 Закона о занятости).

Третий вид правоотношений в области трудоустройства — отношения гражданина, устраивающегося на работу через посредничество государственной службы занятости, и работодателя. Это правоотношение возникает с момента предоставления гражданином направления службы занятости. Гражданин, взяв такое направление и предъявив его работодателю, выражает, таким образом, желание заключить с ним трудовой договор. Но прием на работу может и не состояться. Содержание данного правоотношения заключается в обязанности гражданина предъявить направление, выданное ему государственной службой занятости, работодателю и право (но не обязанность) последнего принять на работу данного гражданина. При этом работодатель принимает на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему с просьбой о трудоустройстве. Таким образом, в Российской Федерации отсутствует обязанность работодателя заключить трудовой договор с работником, имеющим направление службы занятости. Такое направление имеет только рекомендательный характер.

Прекращение отношений по трудоустройству обычно связывается с заключением трудового либо ученического договора, т.е. с возникновением трудовых либо ученических правоотношений. Однако не исключено прекращение трудоустройства и до заключения указанных договоров. Это может иметь место, в основном, по инициативе трудоустраиваемого, а в отдельных случаях и работодателя (например, несоответствие деловых качеств трудоустраиваемого предлагаемой работе, состояние здоровья и др.).

Рассмотренные выше правоотношения относятся к деятельности на рынке труда органов государственной службы занятости.

Посреднические услуги по трудоустройству оказывают и **частные агентства занятости**, которые осуществляют свою деятельность на возмездной основе за счет оплаты своих услуг клиентами: работодателями и гражданами.

Закон о занятости населения не запрещает деятельность негосударственных организаций по оказании гражданам услуг в содействии трудоустройству, профессиональной ориентации и психологической поддержке безработных граждан и незанятого населения. С исключением ст. 19 Закона о занятости лицензирование частных агентств занятости, которые осуществляют свою деятельность

по трудоустройству в пределах территории РФ, в настоящее время не предусмотрено. В то же время деятельность частных агентств занятости, связанная с трудоустройством граждан за пределами территории РФ, в соответствии со ст. 18 Закона о занятости населения может осуществляться только российскими юридическими лицами на основании лицензии, предоставляемой в порядке, установленном законодательством РФ.

Этот порядок установлен Положением о лицензировании деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 8 октября 2012 г. № 1022. Большинство частных агентств занятости занимается рекрутингом персонала. Другими словами, выполняют заявки работодателей по поиску необходимых им работников. Также существуют агентства, предоставляющие разнообразные консультативные услуги (составление резюме, подготовка к интервью, тренинги для успешного прохождения тестирования), консультации фирм в отношении повышения эффективности управления человеческими ресурсами, помощь в организации кадровой службы, аутсорсинг.

В настоящее время в России отсутствует специальная законодательная регламентация деятельности частных агентств занятости. Их отношения с клиентами определяются положениями ГК РФ, относящихся к договору возмездного найма и посредничества

К услугам таких агентств чаще обращаются лица, претендующие на должности ведущих специалистов и руководителей, причем повышенным спросом у них пользуются коммерческие предприятия. Вместе с тем частные агентства занятости с меньшим желанием работают с категориями населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда (например, молодежь, не получившей профессиональной подготовки, инвалидами).

Тем не менее, частные агентства занятости имеют и ряд преимуществ. Например, частные фирмы в своей деятельности обладают большей маневренностью, чем государственные органы занятости населения в применении новых форм предоставления гражданам посреднических услуг в сфере занятости и трудоустройства. Кроме того, они обладают более широким банком вакансий и более тесно сотрудничают с иностранными работодателями.

8.7. Пособия по безработице: размеры, условия и сроки выплаты

Основу материального положения безработного составляет пособие по безработице, установленное и гарантированное государством.

Действующим законодательством закреплён следующий порядок определения размера пособия по безработице.

Гражданам, уволенным из организации по любым основаниям (кроме случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины либо иные виновные действия), пособие устанавливается в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей).

Пособие по безработице во всех иных случаях, в том числе гражданам, впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность (более одного года) перерыва; уволенным из организаций за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; уволенным по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также гражданам, направленным органами службы занятости на обучение и отчисленными за виновные действия, устанавливается в размере кратном отношении к минимальной величины пособия по безработице.

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате, пособие по безработице, установленное в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличивается на размер районного коэффициента.

Гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие радиационных аварий и катастроф и признанным в установленном порядке безработными, к пособию по безработице выплачивается дополнительное пособие в соответствии с законодательством РФ о социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, аварии 1957 г. на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча.

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о его назначении принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным и выплачивается с первого дня признания гражданина безработным.

По общему правилу, закреплённому ч. 1 и ч. 2 ст. 178 ТК РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией орга-

низации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства. Этот период не должен превышать двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях — по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен, средний месячный заработок сохраняется и в течение третьего месяца после увольнения.

В соответствии со ст. 318 ТК РФ работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения работника также по решению органа службы занятости населения, при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен. Выплата сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Пособие по безработице гражданам, уволенным по указанным выше основаниям, начисляется, начиная с первого дня по истечении периода, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата (с зачетом выходного пособия). Каждый период выплаты пособия по безработице по общему правилу не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших); стремящихся возобновить трудовую деятельность (более одного года) перерыва; уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; уволенных из организаций по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевших в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель, а также для граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия, каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать шести месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период выплаты пособия

по безработице для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Безработные граждане, не трудоустроенные по истечении первого периода выплаты пособия по безработице, имеют право на повторное получение пособия по безработице.

Общий период выплаты пособия по безработице гражданину не может превышать 24 календарных месяца в суммарном исчислении 36 календарных месяцев.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения гражданином перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Размеры пособия по безработице дифференцированы и зависят от различных факторов.

Так, пособие по безработице гражданам, уволенным из организаций по любым основаниям (за исключением указанных ниже в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (полной рабочей недели) или на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (полной рабочей неделей) и признанным в установленном порядке безработными, исчисляется:

а) в первом (12-месячном) периоде выплаты:

- первые три месяца — в размере 75% их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы);
- следующие четыре месяца — в размере 60%;
- в последующие пять месяцев — в размере 45%, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице, увеличенных на размер районного коэффициента;

б) во втором (12-месячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Размеры минимальной и максимальной величины пособия ежегодно определяются Правительством РФ (в 2013 г. минимальный размер пособия — 850 руб., максимальный — 4900 руб.).

Пособие по безработице во всех иных случаях гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в том числе впервые ищущим работу (ранее не работавшим); стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенным за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы

и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель; направленным органами службы занятости на обучение и отчисленным за виновные действия, начисляются:

а) в первом (шестимесячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента;

б) во втором (шестимесячном) периоде выплаты — в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента.

Выплата пособия по безработице может быть прекращена, приостановлена или его размер может быть сокращен органами службы занятости.

Выплата пособия по безработице прекращается с одновременным снятием с учета в качестве безработного в случаях:

- признания гражданина занятым;
- прохождения профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии;
- длительной (более месяца) неявки безработного в органы службы занятости без уважительных причин;
- переезда или переселения безработного в другую местность;
- попытки получения либо получения пособия по безработице обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы;
- назначения пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- отказа от посредничества органов службы занятости (по личному письменному заявлению гражданина);
- смерти безработного. При этом выплата суммы пособия по безработице, причитающейся безработному и недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы;
- отказа по истечении трехмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах или от направления на обучение органов службы занятости граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва;
- явка безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения, вызванном употреблением алкоголя, наркотических средств или других одурманивающих веществ;

- увольнения с последнего места работы (службы) за нарушение трудовой дисциплины и другие виновные действия, предусмотренные законодательством РФ, а также отчисления гражданина, направленного на обучение органами службы занятости с места обучения за виновные действия;

- нарушения безработными без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Приостановка выплаты пособия по безработице производится со дня, следующего за днем последней явки безработного на перерегистрацию;

- самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости.

Период, за который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

а) отпуска по беременности и родам;

б) выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования и организациях дополнительного профессионального образования по очно-заочной или заочной форме ;

в) призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей,

Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца в двух случаях:

1) неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости;

2) отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (обучение).

Решение о прекращении, приостановке выплаты пособия по безработице или снижения его размера принимается органами службы занятости с обязательным уведомлением работника.

Материалы к размышлению

Представляется, что прописанное в законе право Правительства РФ ежегодно устанавливать размеры минимальной и максимальной величины пособия по безработице лишает логического смысла установление процентного соотношения выплаты данного пособия к среднему заработку, которые получал гражданин.

По сути имеет место следующая ситуация: какую бы гражданин не получал заработную плату на своем последнем месте работы — максимальная

выплата пособия составит не более установленной Правительством суммы (в настоящее время — 4900 руб.). Да и на максимальное пособие гражданин, имеющий на него право, может рассчитывать практически один год, затем пособие будет выплачиваться в минимальном размере, т.е. 850 руб.

Установление пособия в размерах 850—4900 руб. Правительством объясняется соотношением свободных вакансий и количеством безработных в стране (согласно опубликованным данным Минтруда России количество вакансий в России превышает количество зарегистрированных безработных). Возникает вопрос: почему размеры пособия ставятся в зависимости от количества вакансий?

Пособие по безработице выплачивается не только с целью социальной поддержки тех, кто временно не может найти работу или оказался в трудной жизненной ситуации по причине ликвидации организации или сокращения численности (штата) работников, но и с целью снятия напряженности в обществе.

Существующее же минимальное пособие в размере 850 руб. никак не может являться средством к существованию на период поиска гражданином подходящей работы, поскольку в несколько раз ниже прожиточного минимума и при этом уже несколько лет остается неизменным. Возможно, тем самым, государство пытается стимулировать безработных граждан к скорейшему поиску подходящей работы? В таком случае, было бы целесообразно сократить сроки выплаты максимального пособия, но при этом увеличить его размер. Или воспользоваться зарубежным опытом, используя дифференцированный подход к выплате пособия в зависимости от возраста гражданина.

Так, к примеру, в Великобритании пособие по безработице выплачивается лишь полгода. Лица, моложе 25 лет, получают 56 евро в неделю (приблизительно 224 евро в месяц), старше 25 лет — 71 евро в неделю (приблизительно 284 евро в месяц).

Что же касается минимального размера пособия по безработице, то оно должно выплачиваться в размере МРОТ в соответствии с законодательством.

Судебная практика

8 декабря 2011 г. в открытом судебном заседании Кич-Городецкого районного суда Вологодской области было рассмотрено дело по иску прокурора в интересах гражданки П. к государственному учреждению «Центр занятости населения Кич-Городецкого района» об оспаривании выплаты пособия по безработице.

Заместитель прокурора района обратилась в суд с заявлением в интересах гражданки П. об оспаривании приказа директора государственного учреждения «Центр занятости населения Кич-Городецкого района» от 26 октября 2011 г. «О приостановке предоставления государственной услуги в виде выплаты пособия по безработице». В соответствии с указанным приказом П. была приостановлена выплата пособия сроком на три месяца. Причиной явилось нарушение ею без уважительных причин условий и сроков перерегистрации в качестве безработной. Неявка зафиксирована 25 октября 2011 г. В обоснование заявления заместитель прокурора указала, что приказом центра занятости П. признана безработной, ей установлена продолжительность выплаты максимального пособия в течение 12 месяцев. Согласно карточке посещений центра занятости дата ее следующего посещения была назначена на 25 октября 2011 г. и указано время — 12 часов. В назначенный день на регистрацию П. не пришла по причине посещения врача женской консультации. Причина неявки на регистрацию признана неуважительной, в связи с чем и была приостановлена выплата пособия сроком на три месяца.

При издании приказа центром занятости не были учтены следующие

обстоятельства:

- причиной неявки П. на регистрацию явилось посещение врача;
- предшествующее примерное исполнение ею данной обязанности;
- невозможность осуществления действий по поиску работы в связи

с состоянием здоровья;

- отсутствие в семье других членов с самостоятельным доходом;
- добросовестное заблуждение П. относительно последствий нарушения сроков перерегистрации в качестве безработной.

Прокурор просил признать незаконным приказ «О приостановке предоставления государственной услуги в виде выплаты пособия по безработице П.» и установить период приостановления государственной услуги в виде выплаты пособия по безработице сроком на две недели.

В судебном заседании заявитель — заместитель прокурора поддержала свои требования и изложила их в соответствии с заявлением и установочной частью решения.

Заявитель П. с заявлением прокурора согласилась и показала, что при постановке на учет ей не были разъяснены последствия неявки на регистрацию 25 октября 2011 г. в связи с ухудшением состояния здоровья. Она пришла на прием к врачу с утра. Прием закончился в 14 часов. В центр занятости не сходила и не позвонила, так как не знала о последствиях неявки на перерегистрацию. В центр занятости пришла на следующий день утром, т.е. 26 октября. Там ее ознакомили с проектом приказа о приостановлении выплаты пособия по безработице на три месяца. Причина ее неявки на регистрацию, изложенная в ее заявлении, была признана неуважительной, вследствие чего была приостановлена выплата ей пособия по безработице на срок три месяца в соответствии с Законом о занятости. Признав частично свою вину, П. согласилась с приостановлением выплаты указанного пособия на две недели. При этом она просила учесть, что пособие по безработице является для нее единственным доходом. Она не замужем. Устроиться на работу ей сложно.

Ответчик — директор государственного учреждения «Центр занятости населения Кич-Городецкого района» с заявлением прокурора не согласился, считая приказ о приостановлении выплаты пособия П. правомерным. Далее он показал, что учреждение работает до 20 часов и что П. имела возможность в течение этого же дня прийти на перерегистрацию. В этой связи он не согласен на снижение срока выплаты пособия, так как в приказе срок приостановления не выходит за пределы срока, установленного Законом.

Рассмотрев материалы дела, суд счел заявление прокурора обоснованным и подлежащим удовлетворению. Суд согласился с приказом в части признания нарушения безработной без уважительных причин сроков ее перерегистрации.

Срок перерегистрации был назначен на 25 октября 2011 г. П., независимо от посещения врача, имела возможность явиться в центр занятости для перерегистрации, что не оспаривала и сама заявительница. Однако, при вынесении приказа о приостановке выплаты пособия по безработице директор центра занятости населения не учел степень вины П. в данном нарушении, ее состояние здоровья, что пособие по безработице является ее единственным источником дохода, что нарушение допущено ею впервые, что она добросовестно заблуждалась относительно последствий нарушения сроков перерегистрации.

Согласно Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев по решению органов службы занятости в случае нарушения безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации в качестве безработного. Трехмесячный срок является предельным. Низший

предел не установлен, поэтому при определении срока приостановки выплаты пособия необходимо учитывать все значимые обстоятельства допущенного нарушения.

Осуществляя судебную проверку и разрешая конкретное дело, суд действует не произвольно, а оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины неявки гражданина для прохождения перерегистрации в качестве безработного, предшествующее исполнение им данной обязанности, его действия по поиску работы и др.

При таких обстоятельствах, установленных в суде, суд вынес решение обязать ответчика снизить срок приостановки выплаты пособия по безработице П. до двух недель.

8.8. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Меры, способствующие содействию занятости и снижения напряженности на рынке труда

Государство предусматривает дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках подходящей работы.

Наиболее актуальна в настоящее время проблема трудоустройства инвалидов. Необходимо отметить, что трудоустройство инвалидов имеет свои особенности. Эти особенности связаны с установлением для инвалидов дополнительных гарантий их трудовой деятельности. Закон о защите инвалидов предусматривает комплекс мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда, которые сводятся к следующему:

- предусматривается установление квот для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;
- резервируются рабочие места по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;
- стимулируется создание организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;
- создаются условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;
- создаются условия для предпринимательской деятельности инвалидов;
- организуется обучение инвалидов новым профессиям.

Согласно п. 1 и 2 ст. 13 Закона о занятости одной из дополнительных гарантий занятости для отдельных категорий граждан, обеспечиваемых государством, является квота для приема на работу инвалидов, которая устанавливается в соответствии с Законом о защите инвалидов.

Закон о защите обязывает местные органы власти обеспечить создание дополнительных рабочих мест и специализированных предприятий для применения труда инвалидов. В настоящее время Федеральным законом от 2 июля 2013 г. № 183-ФЗ ст. 21 Закона о защите инвалидов изложена в новой редакции, предусматривающей, что работодателям, численность работников которых превышает 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4% среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3% среднесписочной численности работников. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников теперь не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда (в ред. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ).

Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

Квота — минимальное количество рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий. При невыполнении или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатели вносят обязательную плату в установленном размере за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты. Полученные средства расходуются целевым назначением на создание рабочих мест для инвалидов.

Судебная практика

Прокурор Семилукского района Воронежской области обратился в районный суд с иском в защиту неопределенного круга лиц в связи с тем, что в прокуратуру района поступила информация ГУ «Центр занятости населения Семилукского района» о неисполнении рядом работодателей требований о социальной защите инвалидов: ответчиками грубо нарушаются конституционные права инвалидов, не обеспечиваются установленные законом государственные гарантии и меры, направленные на обеспечение нормальной жизнедеятельности инвалидов, — не выделены рабочие места в необходимом количестве для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой.

В судебном заседании прокурор уточнил заявленные требования: обязать ответчиков устранить допущенные нарушения законодательства о социальной защите инвалидов путем выделения либо создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой в месячный срок с момента вступления в законную силу решения суда.

Ответчики в судебном заседании свои требования не признали.

Так, представитель ответчика ОАО «Воронежское рудоуправление» суду пояснила, что их организация является горнодобывающим предприятием и относится к категории опасных производственных объектов. Условия труда тяжелые и содержат вредные факторы производственной среды. Поэтому к работе допускаются только лица, удовлетворяющие соответствующим квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний к указанной работе. Работа на предприятии построена на непрерывном режиме работы с применением ночных смен, а труд инвалидов в ночное время запрещен, поэтому в иске прокурора просила отказать.

Представитель ответчика ОАО «Семилукихлеб» суду пояснил, что их организация ежемесячно направляет в ГУ «Центр занятости населения Семилукского района» справку о выполнении квоты для приема на работу инвалидов. Предприятие готово принимать на работу инвалидов сверх установленных квот, все зависит от самих инвалидов и в иске прокурора просил отказать.

Представитель ответчика ОАО «Латненский элеватор» в судебном заседании пояснил, что элеватор является опасным производственным объектом и создание специальных универсальных рабочих мест для инвалидов с учетом гигиенических требований к условиям труда инвалидов в ОАО «Латненский элеватор» технологически невозможно. Работа связана с вредными и тяжелыми условиями труда и в иске прокурора требовал отказать.

Представитель ответчика ОАО «Семилукский огнеупорный завод» в судебном заседании, в свою очередь, пояснил, что в настоящее время в обществе проводятся мероприятия по сокращению численности (штата) работников, и трудоустройство инвалидов повлечет увольнение прав работников, предупрежденных об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Технология производства огнеупорных изделий относится к категории вредных условий труда, работники основных профессий имеют право на пенсию по льготным основаниям. Трудоустройство инвалидов на эти рабочие места, на которых имеется риск получить инвалидность по другому заболеванию, представляется нецелесообразным. Кроме того, инвалиды, ищущие работу, самостоятельно в общество для трудоустройства не обращались, а ГУ «Центр занятости населения Семилукского района» не направлял их для трудоустройства. В иске прокурора просил отказать.

Представитель третьего лица — ГУ «Центр занятости населения Семилукского района» в судебном заседании указала, что ответчиками грубо нарушаются конституционные права инвалидов, не обеспечиваются установленные государством гарантии и меры, направленные на обеспечение нормальной жизнедеятельности инвалидов. В соответствии с законом Воронежской области «О квотировании рабочих мест для инвалидов» организации с численностью более 100 человек обязаны установить квоту в размере 3% от среднесписочной численности работников. На предприятиях ответчиков не выделены рабочие места в необходимом количестве для трудоустройства инвалидов, и просила иск прокурора удовлетворить.

В ходе судебного заседания было установлено (это не отрицали и представители работодателей), что ряд должностей у них не подпадают под Списки опасных и вредных работ, утвержденных Правительством РФ, и все их предприятия по численности свыше 100 человек.

Согласно Конституции РФ каждый гражданин имеет право на труд на условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы (ч. 2 ст. 7, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ). Суд принял во внимание положение, изложенное в пункте 7 Стандартных правил обеспечения равных возможностей для инвалидов (приняты Генеральной Ассамблеей ООН 20 декабря 1993 г). В частности, правилом установлено, что инвалиды должны получить возможность осуществлять свои права человека, особенно в области занятости как в сельской местности, так и в городских районах, иметь равные возможности для занятия производительной и приносящей доход трудовой деятельностью на рынке труда. Кроме того, в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка инвалидов, устанавливаются государственные гарантии социальной защиты в соответствии с законодательством РФ.

Учитывая вышеизложенное, суд не нашел оснований для отказа в удовлетворении заявленных прокурором требований в защиту неопределенного круга лиц к ряду работодателей — юридических лиц.

В ст. 23 Закона о защите инвалидов предусматривается, что всем инвалидам, занятым на предприятиях, в учреждениях и организациях, должны быть созданы специальные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов — это рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов.

В случаях, предусмотренных законодательством, администрация обязана принимать на работу инвалидов и в соответствии с медицинскими рекомендациями, устанавливать для них неполное рабочее время и другие льготные условия труда. Инвалидам I и II группы устанавливается сокращенный рабочий день (не более 35 часов в неделю), предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (не менее 30 календарных дней).

Рабочие места для инвалидов на предприятиях и в организациях должны соответствовать специальным требованиям, предъявляемым к рабочим местам инвалидов в зависимости от степени инвалидности. Органы социальной защиты населения принимают необходимые меры для реализации возможности инвалидов работать на дому. В настоящее время, когда обострились проблемы трудоустройства вообще и трудоустройства инвалидов, в частности, возникает потребность в расширении домашнего труда инвалидов.

Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию¹.

Список работ, на которых запрещается труд молодежи моложе 18 лет, утверждается Правительством РФ (см. постановление от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»).

Органы исполнительной власти субъектов РФ оказывают содействие в организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, а также и безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые (п. 1 ст. 7.1-1 Закона о занятости).

Органы местного самоуправления, в свою очередь, призваны участвовать в организации и финансировании ярмарок вакансий (в том числе и для молодежи) и учебных рабочих мест (п. 1 ст. 7.2 Закона о занятости).

В соответствии со ст. 266 ТК РФ лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного обязательного медицинского осмотра, осуществляемого за счет работодателя.

В целях обеспечения временной занятости граждан, испытывающих трудности в трудоустройстве, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению и при участии органов службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ в организациях, находящихся в их собственности, и по договорам — с другими организациями. В соответствии с Положением об организации общественных работ, утвержденном постановлением Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875, лица, желающие участвовать в общественных работах, заключают срочные трудовые договоры на срок до шести месяцев.

Общественные работы — это общедоступные виды трудовой деятельности, как правило, не требующие предварительной профессиональной подготовки и имеющие социально-полезную направленность, например: уход за больными, престарелыми и инвалидами; благоустройство, уборка и озеленение территории города, дорожные работы, уборка служебных помещений, расчистка снега, уборка мусора, обрезка деревьев вдоль полотна железной

¹ Например: игорный бизнес, в ночных кабаре, клубах, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания и др.

дороги, уборка автобусов и троллейбусов, погрузочно-разгрузочные, подсобные и другие неквалифицированные работы; мелко-розничная торговля, бытовое обслуживание, переборка, фасовка плодоовощной продукции, работы по уходу за сельскохозяйственными культурами, уборка урожая, распространение газет, технические работы на предприятиях культуры и др.

Преимущественным правом на заключение таких договоров пользуются:

а) безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев; б) безработные граждане, отнесенные к категории недостаточно защищенных в социальном отношении, если по состоянию здоровья они могут выполнять общественные работы¹.

Труд граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с законодательством РФ.

Постановление Правительства РФ от 22 июня 1999 г. № 659 «О мерах по поддержанию занятости населения» считает организацию и развитие общественных работ важнейшим направлением деятельности в сфере поддержания занятости населения.

Участвующим в общественных работах безработным гражданам устанавливаются доплаты к заработку в размере причитающегося им пособия по безработице. При этом, со дня заключения срочного трудового договора на участие в общественных работах максимальный период предоставления доплат в суммарном исчислении не должен превышать шести месяцев.

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых организуются эти работы, и привлечения при необходимости средств субъектов РФ.

По направлению органов службы занятости реализуются меры **по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию безработных граждан**, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, граждан, прошедших военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы. Теперь по направлению органов службы занятости по востребованным на рынке труда профессиям (специальностям) могут пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование незанятые граждане, которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости и которые стремятся возобновить трудовую деятельность при

условии их обращения в указанные органы по месту жительства (ст. 23 Закона о занятости).

Преимущественное право пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование закреплено за признанными в установленном порядке безработными:

- инвалидами;
- родителями, усыновителями, опекунами (попечителями), воспитывающими детей-инвалидов;
- гражданами по истечении шестимесячного периода безработицы;
- гражданами, уволенными с военной службы;
- женами (мужьями) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы;
- выпускниками общеобразовательных учреждений;
- гражданами, впервые ищущими работу (ранее не работавшими) и при этом не имеющими профессии (специальности) (ст. 23 Закона о занятости);
- гражданами, прошедшими военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы.

Государство поддерживает **самозанятость безработных граждан**. Те, кто лишился работы и не может ее найти, в рамках программы самозанятости могут получить от правительства помощь в открытии собственного дела. Цель такой программы — снижение напряженности на рынке труда и повышение благосостояния населения.

Одним из мероприятий по снижению напряженности на рынке труда является предоставление субсидий на содействие развитию малого предпринимательства и самозанятости безработных граждан. Это отражено в п. 2 Правил предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089 (далее — Правила).

Получить указанную выше субсидию могут только безработные граждане, состоящие на учете в центре занятости населения и не зарегистрированные в качестве индивидуального предпринимателя или юридического лица. Величина государственной финансовой помощи ограничена определенной суммой. Безработный гражданин, изъявивший желание начать собственный бизнес, может рассчитывать на субсидию в размере 12-кратной максимальной величины пособия по безработице (п. 10 Правил).

Таким образом, денежная помощь, которую выдает государство безработным, решившим начать свое дело, — это пособия, кото-

¹ См. также: постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

рые безработный получил бы за год пребывания на учете в центре занятости, выплачиваемые одновременно.

Желающий открыть свой бизнес должен подать заявление в орган занятости заявление с просьбой о выделении первоначального капитала. При этом ему необходимо предоставить разработанный бизнес-план с описанием планируемого вида предпринимательской деятельности (некоторые центры занятости населения предлагают гражданам, решившим открыть свой бизнес, пройти специальные курсы обучения основам предпринимательской деятельности, в рамках которых обучающиеся приобретают навыки составления бизнес-планов, необходимых для получения субсидии). В случае положительного решения гражданин заключает с центром занятости договор о предоставлении финансовой помощи на организацию своего бизнеса.

После прохождения процедуры государственной регистрации начинающий безработный должен представить в центр занятости населения свидетельство о государственной регистрации индивидуального предпринимателя и выписку из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей (ЕГРИП). Вместе с тем нормативными актами субъектов РФ может быть предусмотрено представление иных документов. Например, в Москве дополнительно следует подать свидетельство о постановке на налоговый учет. После получения всех необходимых документов центр занятости населения перечисляет денежные средства на счет начинающего предпринимателя в банке.

В Правилах отсутствуют ограничения по направлениям расходования полученных субсидий. В связи с этим будущие предприниматели самостоятельно определяют цели, на которые будут потрачены денежные средства (письмо Минздравсоцразвития России от 25 мая 2009 г. № 23–3/10/2–4032). Главное, чтобы они были прописаны в бизнес-плане. Расходование субсидии на цели, не связанные с организацией предпринимательской деятельности, недопустимо (письмо Минздравсоцразвития России от 18.08.2010 № 23/3/10/2–7153).

Например, субсидия индивидуальными предпринимателями может быть израсходована на покупку оборудования, сырья, расходных материалов и др.

Сроки предоставления отчета о целевом использовании бюджетных средств устанавливаются отдельно в каждом субъекте РФ.

Безработный гражданин, заключивший договор на получение субсидии, считается занятым и снимается с учета в центре занятости населения с даты внесения записи в ЕГРИП.

Правовое регулирование группы отношений по занятости и трудоустройству граждан осуществляется текущим законодательством, включающим федеральные законы, подзаконные акты, а также нормативные правовые акты субъектов РФ и органов местного самоуправления, определяющих комплексную систему мер, направленных на реализацию права каждого гражданина на полную и свободно избранную занятость.

Закон о занятости населения дает легальные определения важнейших понятий: «занятость», «безработный», «подходящая работа», определяет правовой статус безработного.

Порядок регистрации безработных граждан в целях поиска подходящей работы и требования к подбору подходящей работы устанавливаются Правительством РФ.

Государственная политика в области содействия занятости населения в настоящее время направлена на развитие рынка труда посредством проведения специальных мероприятий, способствующих обеспечению занятости граждан, которая осуществляется с участием органов государственной власти всех уровней. При этом в настоящее время наблюдается тенденция делегирования государством более широких полномочий субъектам РФ в сфере занятости, что отражено в действующем законодательстве.

Правоотношения, которые возникают в связи с подысканием гражданином работы с помощью государственного органа трудоустройства, включают три взаимосвязанных, но относительно самостоятельных вида отношений:

- между органом трудоустройства и гражданином, обратившимся с заявлением об устройстве на работу;
- между органом трудоустройства и организацией, нуждающейся в работниках;
- между гражданином и организацией, в которую он направлен органом трудоустройства.

Посреднические услуги по трудоустройству оказывают не только государственные органы занятости, но и частные агентства занятости, которые осуществляют свою деятельность на возмездной основе за счет оплаты своих услуг клиентами: работодателями и гражданами.

Основу материального положения безработного составляет **пособие по безработице**, установленное и гарантированное государством. Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными. Решение о его назначении принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным и выплачивается с первого дня признания гражданина безработным.

Пособие по безработице выплачивается ежемесячно при условии прохождения гражданином перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более двух раз в месяц.

Размеры пособия по безработицы дифференцированы и зависят от различных факторов.

Государство законодательным путем устанавливает **гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан**, испытывающих трудности в поисках работы, предусматривая различные меры социальной поддержки, в том числе квотирование рабочих мест, организацию общественных работ и др.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какие категории граждан признают занятыми?
2. Перечислите основные права и обязанности, определяющие статус безработного.
3. Назовите основные направления государственной политики в области занятости.
4. Какая работа считается подходящей?
5. В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?
6. Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?
7. Каков порядок привлечения граждан к общественным работам?
8. В каких случаях служба занятости принимает решение:
 - а) о прекращении выплаты пособия;
 - б) о приостановлении выплаты пособия;
 - в) о снижении размера пособия.
9. При каких обстоятельствах орган службы занятости может предложить безработному досрочный выход на пенсию?
10. Кто имеет преимущественное право на прохождение профессионального обучения и дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости?

Глава 9

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- основные понятия и принципы в области правового регулирования защиты персональных данных работников;
- специальные нормы действующего трудового законодательства и практику его применения в соответствующей сфере;
- особенности нормативно-правового, коллективно-договорного и локального нормативного регулирования защиты персональных данных работников;

уметь

- применять положения ТК РФ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при построении системы локальных нормативных актов, устанавливающих порядок обработки персональных данных работников;

владеть навыками

- разработки положений локальных нормативных актов, регулирующих защиту персональных данных и передачу персональных данных работников.

9.1. Общие положения

Работодатель всегда заинтересован в получении максимально полной информации о работниках, в то время как интерес работников направлен на защиту своего личного пространства. Попытка найти баланс интересов сторон трудового договора при разрешении данного вопроса была впервые предпринята при принятии ТК РФ, ранее трудовое законодательство не регулировало вопросы обработки и защиты персональных данных работников.

Одним из первых нормативных актов, выделивших персональные данные как особую категорию конфиденциальной информации, был Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера», определивший персональные данные как «сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность» (при этом требование о соблюдении конфиденциальности не распространялось на персональные дан-

ные, подлежащие распространению в средствах массовой информации в установленных федеральными законами случаях).

В настоящее время регулирование обработки и защиты персональных данных граждан осуществляется на основе Конституции РФ, федеральных законов от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», № 152-ФЗ «О персональных данных», постановлений Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. № 687 «Об утверждении положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации», от 1 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных», от 6 июля 2008 г. № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных» и ряда других нормативных правовых актов. Обработка и защита персональных данных работников, в первую очередь, регулируется положениями гл. 14 ТК РФ.

Согласно Федеральному закону «О персональных данных», **персональные данные** — это любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

В Федеральном законе «О персональных данных» также содержится определение понятия **«обработка персональных данных»** — любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

Все перечисленные действия могут совершаться как с использованием средств автоматизации (средств вычислительной техники), так и без использования таких средств. Понятия, используемые в гл. 14 ТК РФ, раскрыты в Федеральном законе «О персональных данных»:

распространение персональных данных — действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц;

предоставление персональных данных — действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц;

блокирование персональных данных — временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных);

уничтожение персональных данных — действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных;

обезличивание персональных данных — действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

При обработке персональных данных работников и лиц, поступающих на работу, работодатель обязан соблюдать требования, предъявляемые ТК РФ и иными федеральными законами. Федеральным законом «О персональных данных» сформулированы принципы обработки персональных данных и условия, при которых она осуществляется. При нарушении положений законодательства, регулирующего обработку персональных данных работника, виновные лица могут быть привлечены к ответственности.

9.2. Принципы и условия обработки персональных данных

Федеральным законом от 19 декабря 2005 г. № 160-ФЗ Российская Федерация ратифицировала Конвенцию Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных (Страсбург, 1981 г.). При этом был сделан ряд заявлений, согласно которым Российская Федерация:

- не будет применять Конвенцию к персональным данным:
 - а) обрабатываемым физическими лицами исключительно для личных и семейных нужд;
 - б) отнесенным к государственной тайне в порядке, установленном законодательством РФ о государственной тайне;
 - будет применять Конвенцию к персональным данным, которые не подвергаются автоматизированной обработке, если применение Конвенции соответствует характеру действий, совершаемых с персональными данными без использования средств автоматизации;
 - заявляет, что оставляет за собой право устанавливать ограничения права субъекта персональных данных на доступ к персональным данным о себе в целях защиты безопасности государства и общественного порядка.
- Согласно Конвенции, все персональные данные при автоматизированной обработке:
- должны быть получены и обработаны добросовестным и законным образом;
 - должны накапливаться для точно определенных и законных целей и не использоваться в противоречии с этими целями;

— должны быть адекватными, относящимися к делу и не быть избыточными применительно к целям, для которых они накапливаются;

— должны быть точными и в случае необходимости обновляться;

— должны храниться в такой форме, которая позволяет идентифицировать субъектов данных не дольше, чем этого требует цель, для которой эти данные накапливаются.

Принципы, закрепленные в Конвенции, нашли отражение в российском законодательстве — в первую очередь, в Федеральном законе «О персональных данных», а также в ТК РФ.

Трудовым кодексом РФ определен закрытый перечень целей, в которых работодатель может получать и обрабатывать персональные данные работника:

— обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;

— содействие работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;

— обеспечение личной безопасности работников;

— контроль количества и качества выполняемой работы;

— обеспечение сохранности имущества.

При этом, определяя объем и содержание обрабатываемых персональных данных работника, работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами. Таким образом, возможность работодателя произвольно расширять объем собираемых о работнике сведений законодательно ограничена, объем информации, обрабатываемой в соответствии с ТК РФ в качестве «персональных данных работника», значительно уже, нежели предусмотрено определением, данным Федеральным законом «О персональных данных».

Существует также ряд иных ограничений, которые работодатель обязан соблюдать, обрабатывая персональные данные работника. В частности, работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Так, например, работодатель обязан обрабатывать сведения о членстве работника в профсоюзной организации при его увольнении по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работодатель обязан передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

Сведения, касающиеся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни работника, относятся, в соответствии со ст. 10 Федерального закона «О персональных данных», к специальным категориям персональных данных. Обработка сведений, относящихся к специальным категориям персональных данных, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В частности, обработка специальных категорий персональных данных работника, допускается в случаях, если:

— работник дал согласие в письменной форме на обработку своих персональных данных;

— персональные данные работника сделаны им самим общедоступными;

— обработка персональных данных осуществляется в соответствии с трудовым законодательством;

— обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, законодательством РФ о пенсиях по государственному пенсионному обеспечению, о трудовых пенсиях, об обязательных видах страхования, со страховым законодательством;

— обработка персональных данных необходима для установления или осуществления прав работника или третьих лиц, а равно и в связи с осуществлением правосудия;

— обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством РФ об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-розыскной деятельности, об исполнительном производстве, уголовно-исполнительным законодательством РФ;

— обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника либо других лиц и получение согласия работника невозможно и т.д.

При определении объема обрабатываемой работодателем информации о состоянии здоровья работника необходимо учитывать, что он не должен превышать тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции. Такие сведения содержатся в медицинских заключениях по результатам предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований, проводимых в соответствии с трудовым законодательством, а также в иных медицинских заключениях, представляемых работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Кроме того, сведения о состо-

янии здоровья работника в соответствии со ст. 13 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» составляют врачебную тайну, и разглашение этих сведений лицами, которым они стали известны, в том числе, при исполнении трудовых обязанностей, не допускается.

Обработка специальных категорий персональных данных должна быть незамедлительно прекращена, если устранены причины, вследствие которых осуществлялась обработка (если иное не установлено федеральным законом).

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

Поскольку персональные данные работника относятся к конфиденциальной информации, их защита от неправомерного использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном законодательством.

Определение порядка хранения и использования персональных данных работников отнесено ТК РФ к компетенции работодателя. При этом работодатель обязан соблюдать требования ТК РФ и иных федеральных законов. Например, в соответствии со ст. 22.1 Федерального закона «О персональных данных» работодатель обязан назначать работника, ответственного за организацию обработки персональных данных. На этого работника возлагаются, в частности, обязанности:

- осуществлять внутриорганизационный контроль за соблюдением работодателем и его работниками законодательства РФ о персональных данных, в том числе требований к защите персональных данных;
- доводить до сведения работников положения законодательства РФ о персональных данных, локальных нормативных актов по вопросам обработки персональных данных, требований к защите персональных данных;
- организовывать прием и обработку обращений и запросов работников и (или) их представителей, и (или) осуществлять контроль за приемом и обработкой таких обращений и запросов.

Меры защиты персональных данных работников разрабатываются совместно работодателями, работниками и их представителями. Таким образом, порядок хранения и использования персональных данных, меры их защиты, права и обязанности сторон трудовых отношений в области обработки и защиты персональных данных должны быть определены либо в коллективном договоре, либо в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. Порядок передачи персональных данных работников в пределах организации (у одного индивидуального предпринимателя) также должен быть закреплен в локальном нормативном акте. С указанными локальными нормативными актами работники должны быть ознакомлены под роспись. В тех же локальных нормативных актах целесообразно определять специально уполномоченных лиц, которым разрешен доступ к персональным данным работников. При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций. В целях защиты персональных данных работников в трудовых договорах с лицами, которым в соответствии с их трудовыми функциями разрешен доступ к персональным данным других работников, должны быть предусмотрены условия о неразглашении этих сведений.

В случае передачи персональных данных работников третьим лицам работодатель должен соблюдать дополнительные условия:

- в коммерческих целях сообщение персональных данных работника не допускается без его письменного согласия;
- лица, получающие персональные данные работника, должны быть предупреждены о том, что эти данные могут быть использованы лишь в тех целях, для которых они сообщены, и от этих лиц должно быть затребовано подтверждение того факта, что это правило соблюдено.

9.3. Права работников в области персональных данных

Европейская конвенция о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных гарантирует, что любому лицу при обработке его персональных данных должна быть предоставлена возможность:

- знать о существовании автоматизированной базы персональных данных;
- знать основные цели автоматизированной базы персональных данных;
- знать сведения об организации, наделенной полномочиями решать, для какой цели создается автоматизированная база дан-

ных, какие категории персональных данных будут накапливаться, какие способы обработки персональных данных будут применяться;

— получать по запросу в разумный срок и без чрезмерных затрат денежных средств подтверждение того, хранятся ли касающиеся его персональные данные в автоматизированной базе данных, а также получить доступ к своим персональным данным, представленным в доступной для понимания форме;

— добиваться в случае необходимости уточнения или уничтожения таких данных, если они обрабатывались с нарушением закона;

— получить судебную защиту нарушенного права в случае отказа в предоставлении подтверждения обработки персональных данных в автоматизированной базе данных, в доступе к своим персональным данным (за исключением случаев ограничения доступа к персональным данным в целях защиты безопасности государства и общественного порядка), а также отказа в их изменении или уничтожении.

Права работников, предусмотренные трудовым законодательством в целях защиты их персональных данных, хранящихся у работодателя, повторяют и дополняют положения Конвенции. Так, работники имеют право на:

— полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных, получаемую, в первую очередь, при ознакомлении под роспись с локальным нормативным актом работодателя, определяющим порядок хранения и использования персональных данных, меры их защиты, права и обязанности сторон трудовых отношений в области обработки и защиты персональных данных;

— свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (в соответствии со ст. 62 ТК РФ, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления безвозмездно выдать работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой. К таким копиям, в частности, относятся копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и др.);

— определение своих представителей для защиты своих персональных данных, в том числе — привлечение медицинского специалиста для доступа к своим медицинским данным;

— требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных

с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника последний имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии (с соответствующим обоснованием такого несогласия). Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения. Если же неверные или неполные персональные данные работника были сообщены третьей стороне, то работник имеет право требовать от работодателя извещения получателя персональных данных обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

— обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Отказ работников от своих прав на защиту персональных данных юридически ничтожен.

Трудовым законодательством не предусмотрены обязанности работников в области обработки персональных данных. В частности, законодательно не закреплена обязанность работников сообщать работодателю обо всех изменениях в их персональных данных. Работники не обязаны сообщать работодателю об изменении их фамилии, имени, места проживания, об изменении их семейного положения, в том числе — наличии у них детей. Не обязывает закон работников сообщать работодателю и о вступлении в профсоюзные организации. Однако сокрытие работником сведений, способных повлиять на принимаемые работодателем решения в отношении данного работника, впоследствии могут быть расценены как злоупотребление правом со стороны работника.

Судебная практика

В п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 отмечена необходимость соблюдения общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, обращено внимание на недопустимость сокрытия работником того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, в тех случаях когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

9.4. Получение, хранение и использование персональных данных работников

Информация о работнике необходима работодателю, в первую очередь, для соблюдения прав и законных интересов самого работника, ее получение является обязанностью работодателя.

К персональным данным работника, обрабатываемым работодателем в обязательном порядке, относятся сведения, содержащиеся в документах, предъявляемых при заключении трудового договора и предусмотренных ст. 65 ТК РФ. В ряде случаев, если это предусмотрено ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, предъявляются и иные документы, содержащие персональные данные поступающего на работу лица. Кроме того, отдельные документы представляются работниками уже после заключения трудового договора, в процессе осуществления трудовой деятельности.

Таким образом, работодателю могут стать известны следующие персональные данные работника:

- фамилия, имя, отчество, дата и место рождения, сведения, содержащиеся в страховом свидетельстве государственного пенсионного страхования, об отношении к воинской службе, сведения об образовании, квалификации, наличии специальных знаний, о страховом стаже работника;
- сведения о состоянии в браке и наличии детей и иных иждивенцев (для определения преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а также при предоставлении работнику налоговых вычетов);
- сведения, содержащиеся в медицинских заключениях, полученных по результатам предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) и психиатрических освидетельствований (ст. 69, 213, 328, 348.3 ТК РФ), а также в медицинских заключениях, содержащих информацию о необходимости перевода на другую работу (ст. 73, 254 ТК РФ);
- сведения, содержащиеся в медицинских заключениях, затребованных работодателем для определения возможности привлечения работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) либо предоставленные работником в подтверждение права на неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ), в том числе медицинские заключения о необходимости ухода за больным членом семьи;
- сведения о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера самого работника, его супруга (супруги) и несовершеннолетних детей — данное требование действует в отношении работников государственных корпораций и государственных компаний (ст. 349.1 ТК РФ);

• сведения о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (данные сведения представляют лица, поступающие на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

Федеральным законом «О персональных данных» сведения о судимости отнесены к специальным категориям персональных данных. Кроме того, обработка таких сведений может осуществляться государственными органами или муниципальными органами в пределах полномочий, предоставленных им в соответствии с законодательством РФ. Работодатели обрабатывают персональные данные о судимости работников исключительно в предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами случаях.

Так, в соответствии со ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица, лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, а также имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

В соответствии со ст. 52 ВК РФ, на должности авиационного персонала и в службу авиационной безопасности не принимаются лица, имеющие непогашенную или неснятую судимость за совершение умышленного преступления.

Граждане, имеющие неснятую или непогашенную судимость, не могут быть приняты на работу во вневедомственную охрану (см. Федеральный закон от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О ведомственной охране»).

Лицу, имеющему неснятую или непогашенную судимость за преступления в сфере экономики, может быть отказано в приеме на работу на должность главного бухгалтера или иного лица, на которое возложено ведение бухгалтерского учета в открытых акционерных обществах (за исключением кредитных организа-

ций), страховых организациях и негосударственных пенсионных фондах, акционерных инвестиционных фондах, управляющих компаниях паевых инвестиционных фондов, в иных экономических субъектах, ценные бумаги которых допущены к обращению на торгах фондовых бирж и (или) иных организаторов торговли на рынке ценных бумаг (за исключением кредитных организаций), в органах управления государственных внебюджетных фондов, органах управления государственных территориальных внебюджетных фондов.

В ряде случаев работники по своей инициативе либо по требованию работодателя представляют о себе дополнительные сведения, не предусмотренные ТК РФ или иными федеральными законами. В том случае, когда эти сведения не имеют отношения к будущей трудовой функции работника и являются избыточными по отношению к целям сбора персональных данных, работодатель не имеет права их обрабатывать. Кроме того, собирать дополнительную информацию работодатель может только при наличии письменного согласия лица, поступающего на работу, на обработку его персональных данных. Самым распространенным документом, который требуют работодатели при заключении трудового договора, является рекомендация (характеристика) с предыдущего места работы. Работодатель вправе запросить, а бывший работодатель — предоставить, такую характеристику или рекомендацию, на основании письменного согласия самого поступающего на работу лица. При этом требования законодательства не будут нарушены.

Нередко от лица, поступающего на работу, требуют представления фотографии (для пропуска на территорию, для личного дела или других целей). При этом необходимо учитывать, что фотографическое изображение человека может быть отнесено к категории биометрических персональных данных, т.е. сведениям, которые характеризуют физиологические и биологические особенности человека, на основании которых можно установить его личность, и которые используются для установления личности субъекта персональных данных.

Биометрические данные могут обрабатываться только при наличии согласия в письменной форме работника (лица, поступающего на работу), за исключением ряда случаев:

- в связи с реализацией международных договоров РФ о реадмиссии;
- в связи с осуществлением правосудия и исполнением судебных актов;
- в случаях, предусмотренных законодательством РФ об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об опе-

ративно-розыскной деятельности, о государственной службе, уголовно-исполнительным законодательством РФ, законодательством РФ о порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию.

Кроме того, при обработке биометрических персональных данных работодатели обязаны учитывать требования постановления Правительства РФ от 6 июля 2008 г. № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных».

Критерием отнесения фотографического изображения или видеоизображения работника, а также других сведений, характеризующих физиологические и биологические особенности человека и позволяющих установить его личность, к биометрическим персональным данным (и, соответственно, определения необходимости получения согласия работника на обработку таких данных) является цель, в связи с которой осуществляется обработка подобных сведений.

Например, фотографическое изображение, а также дактилоскопические данные и другие сведения, используемые для пропуска работников на территорию работодателя, относятся к биометрическим персональным данным, так как при этом устанавливается личность субъекта персональных данных. Но для приобщения к личному делу работника ксерокопии документа, удостоверяющего его личность, в том числе ксерокопии содержащейся в таком документе фотографии работника, согласия работника не требуется, так как обработка таких сведений не преследует цель установления личности работника.

Трудовым законодательством не предусмотрена форма согласия работника на обработку его персональных данных. В соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» такое согласие оформляется в письменной форме на бумажном носителе либо в форме электронного документа, подписанного в соответствии с федеральным законом электронной подписью, и должно включать в себя:

- 1) фамилию, имя, отчество, адрес работника, номер документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;
- 2) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес работодателя, получающего согласие;
- 3) цель обработки персональных данных;
- 4) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие;
- 5) наименование или фамилию, имя, отчество и адрес лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению работодателя, если обработка будет поручена такому лицу;

6) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие, общее описание используемых работодателем способов обработки персональных данных;

7) срок, в течение которого действует согласие работника, а также способ его отзыва, если иное не установлено федеральным законом;

8) подпись работника.

В случаях, когда в правоотношениях по обработке и защите персональных данных работник действует через своего представителя, согласие на обработку персональных данных дает его представитель. В этом случае письменное согласие должно дополнительно содержать фамилию, имя, отчество, адрес представителя работника, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, реквизиты доверенности или иного документа, подтверждающего полномочия этого представителя. В частности, такая ситуация может возникнуть, когда в соответствии с ч. 4 ст. 63 ТК РФ трудовой договор от имени лица, не достигшего возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном).

Хранение персональных данных работников осуществляется работодателем в документированной форме, в том числе в форме электронного документа. В настоящее время для целей хранения персональных данных работников применяется личная карточка работника, оформляемая по унифицированной форме Т-2, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты». Персональные данные работников содержатся и в иных документах, в первую очередь — в приказах по личному составу, оформляемых при приеме, переводе, увольнении работников, а также в иных случаях, требующих издания правоприменительного акта. Также на работников могут вестись личные дела, к которым приобщаются документы, содержащие персональные данные. В настоящее время требования об обязательном ведении личных дел распространяются лишь на государственных и муниципальных служащих, судей, прокурорских работников. Остальные работодатели вправе самостоятельно принимать решения о необходимости ведения личных дел работников и определять порядок их ведения, в том числе устанавливать перечень документов, приобщаемых к личному делу работника. При этом работодатель обязан соблюдать требования законодательства, предъявляемые к обработке и защите персональных данных работников.

В соответствии с федеральным законом «О персональных данных» хранение персональных данных работников должно осуществляться не дольше, чем этого требуют цели обработки пер-

сональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом. В настоящее время срок хранения документированной информации, содержащей персональные данные работников, определен, в соответствии с Федеральным законом от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации», приказом Минкультуры России от 25 августа 2010 г. № 558 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения». В нем, в частности, определены следующие сроки хранения документов, содержащих персональные данные работников:

— приказы по личному составу о приеме, увольнении, перемещении, переводе работников, поручении им дополнительной работы, направлении их на повышение квалификации, об изменении фамилии, поощрении, предоставлении всех видов отпусков работникам с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, предоставлении отпусков по уходу за ребенком, отпусков без сохранения заработной платы, о направлении работников в длительные внутрироссийские и зарубежные командировки, а также о направлении в служебные командировки работников с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда — 75 лет;

— приказы о применении дисциплинарных взысканий, о предоставлении ежегодных оплачиваемых и учебных отпусков (за исключением случаев, когда данные отпуска предоставляются работникам с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда), о направлении в краткосрочные внутрироссийские и зарубежные командировки (кроме случаев направления в служебные командировки работников с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда) — 5 лет;

— трудовые договоры с работниками (не вошедшие в состав личных дел) — 75 лет;

— личные карточки работников — 75 лет;

— личные дела работников — 75 лет;

— личные дела руководителей организации, членов руководящих, исполнительных, контрольных органов организации, членов (депутатов) представительных органов РФ, субъектов РФ, органов местного самоуправления, работников, имеющих государственные и иные звания, премии, награды, степени и звания — постоянно;

— подлинные личные документы (в первую очередь — трудовые книжки работников) — до востребования (невостребованные хранятся 75 лет).

Столь длительные сроки хранения документов обеспечивают право граждан на доступ к своим персональным данным, в том числе и после прекращения трудового договора, а также гаранти-

руют возможность доказать различные факты своей трудовой биографии, например, подтвердить страховой стаж для установления трудовой пенсии. С другой стороны, длительные сроки хранения документов предъявляют повышенные требования к защите персональных данных работников от несанкционированного доступа или утраты.

9.5. Ответственность за нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника

К ответственности за нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника могут быть привлечены как работодатели, так и конкретные должностные лица, в трудовые функции которых вменена обработка персональных данных работников.

Лица, виновные в нарушении положений законодательства в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к следующим видам ответственности:

- дисциплинарной;
- материальной;
- гражданско-правовой;
- административной;
- уголовной.

Дисциплинарная ответственность применяется к работникам, нарушившим нормы законодательства в области персональных данных, в порядке, предусмотренном ТК РФ. Помимо замечания и выговора, к работнику, разгласившему персональные данные другого работника, может быть применено увольнение по основанию, предусмотренному подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Судебная практика

В соответствии с п. 43 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в случае оспаривания работником увольнения по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том:

- что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника;
 - эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - он обязывался не разглашать такие сведения.
-

Что касается материальной ответственности как самого работодателя, так и конкретных должностных лиц, то она может насту-

пить в случае причинения работнику материального ущерба нарушением норм о защите его персональных данных.

Также подлежит возмещению в соответствии с законодательством РФ моральный вред, причиненный работнику вследствие нарушения прав правил обработки и требований к защите персональных данных.

При этом, если выплаты в пользу работника, права которого были нарушены, были произведены работодателем, то при определенных обстоятельствах на должностных лиц, допустивших нарушения законодательства в области защиты и обработки персональных данных, может быть возложена полная материальная ответственность в порядке, предусмотренной гл. 39 ТК РФ.

За нарушение положений законодательства в области персональных данных, в том числе за нарушение правил распространения персональных данных, может наступить административная ответственность, предусмотренная ст. 13.11 КоАП РФ. Кроме того, за несоблюдение требований гл. 14 ТК РФ, регламентирующей вопросы защиты персональных данных работника, может наступить административная ответственность, предусмотренная ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

За нарушение права работников на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным виновные работники могут быть привлечены к административной ответственности, предусмотренной ст. 5.39 КоАП РФ. Ответственность, предусмотренная этой же статьей КоАП РФ, может также наступить за несвоевременное предоставление запрошенной информации либо за предоставление заведомо недостоверной информации.

Кроме того, УК РФ (ст. 140) предусмотрена уголовная ответственность за неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам гражданина.

В случаях превышения должностными лицами работодателя своих полномочий по доступу к информации о частной жизни работника (порядок обработки персональных данных о частной жизни работника и исключительные случаи доступа к такой информации прямо предусмотрены законодательством) может наступить уголовная ответственность, поскольку ст. 137 УК РФ предусматривает ответственность за нарушение неприкосновенности частной жизни, а именно — незаконное собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия, либо распространение

этих сведений в публичном выступлении, публично демонстрирующемся произведении или средствах массовой информации.

В связи с тем, что хранение персональных данных работников осуществляется работодателем, в том числе в форме электронных документов, им должны приниматься меры по защите информации от несанкционированного доступа или утраты. В том случае, если все же неправомерный доступ к охраняемой законом компьютерной информации, составляющей персональные данные будет осуществлен и это деяние повлечет за собой уничтожение, блокирование, модификацию либо копирование персональных работников, виновные лица будут нести ответственность в соответствии со ст. 272 УК РФ.

Выводы

Персональные данные представляют собой конфиденциальную информацию, на основе которой можно идентифицировать субъекта персональных данных (работника).

Регулирование обработки и защиты персональных данных работников осуществляется на основе Конституции РФ, положений ряда федеральных законов, иных нормативных правовых актов.

Получать и обрабатывать персональные данные работника работодатель может исключительно в целях:

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;
- обеспечения личной безопасности работников;
- контроля количества и качества выполняемой работы;
- обеспечения сохранности имущества.

При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами.

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Обработка сведений, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни работника (специальные категории персональных данных), не допускается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В частности, обработка специальных катего-

рий персональных данных работника, допускается, если работник дал согласие в письменной форме на обработку своих персональных данных.

Меры защиты персональных данных работников разрабатываются совместно работодателями, работниками и их представителями.

Отказ работников от своих прав на защиту персональных данных юридически ничтожен.

Законодательством **предусматривается ответственность** для лиц, допустивших нарушения при обработке персональных данных работника — как дисциплинарная, вплоть до увольнения по соответствующему основанию, так и иные виды ответственности.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Сформулируйте определение персональных данных как правовой категории.
2. Что такое «обработка персональных данных»? Какие действия могут осуществляться с персональными данными?
3. В чем состоит различие между предоставлением персональных данных, их распространением и разглашением?
4. Какие принципы обработки персональных данных содержатся в Конвенции Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных?
5. Вправе ли работодатель обрабатывать сведения о расовой, национальной принадлежности работника, его политических взглядах, религиозных или философских убеждениях? Если вправе, то при каких условиях?
6. Какие действия обязан предпринять работодатель, если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны?
7. В каком порядке и при каких условиях работодатель вправе обрабатывать сведения о судимости работника?
8. Что понимается под биометрическими персональными данными? В каком порядке биометрические персональные данные работника могут обрабатываться работодателем?
9. Сформулируйте условия обработки работодателем информации о состоянии здоровья работника.
10. Что должно включать в себя согласие работника на обработку персональных данных?
11. Для обработки каких категорий персональных данных работодателю не требуется согласие работника?
12. Какие вопросы обработки персональных данных работников должны быть регламентированы на уровне организации?
13. Какие обязанности возлагаются на работника, ответственного за организацию обработки персональных данных?
14. Какие виды ответственности установлена за нарушения при обработке персональных данных работника?
15. Сформулируйте условия и порядок расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Глава 10

ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен **знать**

- особенности регулирования отношений по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у работодателя;
- понятия квалификации работника и профессионального стандарта;
- права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию;
- право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование; содержание и порядок заключения, изменения, прекращения ученического договора;

уметь

- применять порядок осуществления работодателем подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- реализовывать порядок определения форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- формировать перечень профессий и специальностей для подготовки и дополнительного профессионального образования;
- сочетать коллективно-договорное, индивидуально-договорное и локальное нормативное регулирование в области подготовки и дополнительного профессионального образования;
- реализовывать право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование путем заключения договора;

владеть навыками

- правового закрепления системы подготовки и дополнительного профессионального образования организации;
- применения профессиональных стандартов в деятельности организации;
- разработки ученического договора, иных договоров и соглашений в области профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования.

Современный подход к построению корпоративной системы обучения персонала предполагает построение самообучающейся организации¹, способной в полной мере реализовать на практике принцип непрерывности профессионального образования или образования через всю жизнь.

Российское трудовое законодательство создает необходимые предпосылки для построения эффективной системы обучения работников, реализации прав работодателей и работников в области подготовки и дополнительного профессионального образования.

Конституционное право на образование (ч. 1 ст. 43 Конституции РФ) находит свое воплощение, в том числе и в праве работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Институту подготовки и дополнительного профессионального образования работников посвящен специальный разд. IX ТК, включающий в себя гл. 31 «Общие положения» и гл. 32 «Ученический договор».

Данный раздел раскрывает и детализирует отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию, которые входят в предмет трудового права в соответствии со ст. 1 ТК РФ. Обеспечение подготовки и дополнительного профессионального образования относится законодателем и к основным принципам регулирования трудовых отношений (ст. 2 ТК РФ).

Особое внимание формированию данного института трудового права уделяется в международном трудовом праве. основополагающим документом в соответствующей области является Конвенция МОТ № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» 1975 г., в которой закреплено, что каждый член МОТ принимает и развивает всесторонние и скоординированные политику и программы профессиональной подготовки (п. 1 ст. 1); постепенно расширяет, приспособливает и гармонизирует свои системы профессиональной подготовки с тем, чтобы они отвечали потребностям молодых людей и взрослых в получении профессиональной подготовки в течение всей их жизни во всех секторах экономики, во всех отраслях экономической деятельности и на всех уровнях квалификации и ответственности (ст. 4).

¹ О создании самообучающейся организации см.: Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций : пер. с англ. / Сенге Питер М. [и др.]. М. : Олимп-Бизнес, 2004; Драйден Г. Революция в обучении : пер. с англ. М. : ПАР-ВИНЭ, 2003.

Международной организацией труда также подготовлен ряд специальных рекомендаций, посвященных вопросам профессиональной подготовки кадров, в том числе Рекомендации № 88 «О профессиональном обучении взрослых, включая инвалидов» 1950 г., № 117 «О профессиональном обучении» 1962 г., № 150 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов» 1975 г. и др.

Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию определены в ст. 196 ТК РФ.

Рыночная экономика предполагает независимость работодателя в формировании кадровой политики, планировании потребности в кадрах, в том числе в обучении и развитии персонала организации. Именно поэтому законодателем предоставлено ему право самостоятельно определять необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для своих собственных нужд.

Под подготовкой работников в ч. 1 ст. 196 ТК РФ законодатель понимает их профессиональное образование и обучение.

В ст. 21 ТК РФ в качестве основных прав работника закреплено право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Указанное право, за исключением случаев, когда федеральными законами, нормативными правовыми актами предусмотрена обязанность работодателя проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, реализуется путем заключения специального договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

Под соответствующим договором необходимо понимать ученический договор, требования к содержанию которого прямо закреплены в гл. 32 ТК РФ.

В то же время в ст. 249 ТК РФ прописано, что в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Таким образом, законодатель говорит и о возможности в ряде случаев понимать под договорами, в которых реализуется право работника на подготовку и профессиональное обучение, не только ученические договоры, но и трудовые договоры, и соглашения об обучении.

Трудовой договор действительно может быть формой реализации права работника на подготовку и дополнительное професси-

ональное образование, особенно учитывая тот факт, что ученический договор с работником организации во всех случаях является дополнительным к трудовому договору.

При этом правовая природа такого документа как соглашение об обучении действующим законодательством не определена.

Соответственно, вопрос о тождественности понятий договор и ученический договор в ст. 197 ТК РФ остается открытым. Ориентируясь на отдельные правовые нормы и положения можно сделать вывод, что ученический договор не является единственным видом договора, регулирующим отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников.

При этом необходимо различать правовую природу договоров, регулируемых трудовым правом, и договоров гражданско-правового характера, не связанных с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работника непосредственно у работодателя. Речь идет, в первую очередь, о тех случаях, когда подготовка и дополнительное профессиональное образование осуществляется за пределами рабочего времени работника.

Так, например, когда работодатель направляет работника на обучение в образовательную организацию высшего образования по программе магистратуры по очно-заочной (вечерней) форме, может заключаться соответствующий договор гражданско-правового характера. Содержание и форма подобных договоров законодательством не регламентированы¹ и должны определяться в соответствии с нормами гражданского права. Остается открытым вопрос и о самой возможности заключения в рамках трудовых отношений между работником и работодателем подобных договоров.

При этом, направляя работника на соответствующие программы, работодатель, как правило, одновременно заключает с ним соглашение об изменении условий трудового договора, предусматривая в нем обязанность работника отработать после обучения определенный срок, так как обучение проводится за счет средств работодателя.

В ст. 1 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» под **обучающимся** понимается физическое лицо, осваивающее образовательную программу. Таким образом, в случаях ее прохождения за счет средств работодателя, с ним может быть заключен трудовой договор (соглашение об изменении условий трудового договора), содержащий условие об обязанности отработать определенный срок после обучения.

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ : постатейный, науч. — практический / рук. авт. кол. и отв. ред. К. Я. Ананьева. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Омега-Л, 2007. С. 458 ; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. С. 410.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются на условиях и в порядке, которые определены коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работодатель с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, определяет:

- а) формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- б) перечень необходимых профессий и специальностей.

При направлении работников на обучение по программам подготовки и дополнительного профессионального образования работодателю следует опираться на действующие профессиональные стандарты.

Под **профессиональным стандартом** понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности (ст. 195.1 ТК РФ).

Материалы к размышлению

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников предполагают комплексный межотраслевой подход к их правовому закреплению, особенно учитывая тот факт, что они регулируются не только нормами трудового права, но и многочисленными положениями образовательного законодательства. При этом в ряде случаев между соответствующими нормами отсутствует необходимая смысловая согласованность и терминологическое единство.

Так трудовое право и образовательное законодательство расходятся в определении понятия «квалификация». В соответствии с ч. 1 ст. 195.1 ТК РФ **квалификация работника** представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. В то же время в ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» **квалификация** определяется как уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Действительно, если трудовое право ставит целью определить квалификацию работника как субъекта трудовых отношений, то образовательное законодательство говорит о квалификации как результате образовательного процесса в отношении обучающегося как субъекта образовательных отношений. Это объясняет отсутствие такой категории как «опыт работы» в определении, приведенном в Федеральном законе «Об образовании Российской Федерации».

Одновременно представляется ошибочным отсутствие в определении квалификации в трудовом законодательства понятия «компетенция», так как именно приобретение необходимой компетенции, в первую очередь, профессиональной, является ключевой целью образовательного процесса.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наи-

менованных должностей, профессий и специальностей, содержащихся в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименованиям должностей, профессий и специальностей, содержащихся в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством РФ с учетом мнения РТК.

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики Правительству РФ поручено разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов.

Пунктом 6 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» предусмотрено, что профессиональные стандарты оформляются в соответствии с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта, утверждаемыми Минтруда России.

Так, приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 147н утвержден Макет профессионального стандарта, включающий в себя:

- 1) общие сведения, в том числе основную цель вида профессиональной деятельности, группу занятий, отнесение к видам экономической деятельности;
- 2) описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональную карту вида профессиональной деятельности);
- 3) характеристику обобщенной трудовой функции.

Также приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н утверждены уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов.

Данные уровни квалификации применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников.

Единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности.

Уровни квалификации содержат описание таких показателей, как «Полномочия и ответственность», «Характер умений», «Характер знаний», «Основные пути достижения уровня квалификации», а также определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника. Приведем извлечение из описания уровней квалификации (табл. 4).

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
1 уровень	Деятельность под руководством. Индивидуальная ответственность	Выполнение стандартных заданий (обычно физический труд)	Применение элементарных фактических знаний и (или) ограниченного круга специальных знаний	Краткосрочное обучение или инструктаж. Практический опыт
9 уровень	Определение стратегии, управление большими техническими системами, социальными и экономическими процессами. Значительный вклад в определенную область деятельности. Ответственность за результаты деятельности на национальном или международном уровнях	Решение задач методологического, исследовательского и проектного характера, связанных с развитием и повышением эффективности процессов	Создание новых фундаментальных знаний и междисциплинарного характера	Программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктура), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки. Дополнительные профессиональные программы. Практический опыт

В ряде случаев квалификационные требования, указанные в профессиональных стандартах, законодатель напрямую связывает с правом на выполнение определенных трудовых функций или занятие определенными видами профессиональной деятельности. Так, например, право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (ст. 40 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Материалы к размышлению

23 апреля 2008 г. в Страсбурге приняты Рекомендации Европейского парламента и Совета по введению Европейской структуры квалификаций для образования в течение всей жизни¹ (далее – ЕСК (EQR)).

ЕСК – общеевропейская рамка, позволяющая обеспечить признание квалификаций в соответствующих странах и правовых системах, в первую очередь, с целью повышения мобильности граждан и реализации их права на обучение в течение всей жизни.

В качестве приложения № 2 к Рекомендациям принята Европейская рамка квалификаций (EQF), которая представляет собой восьмиуровневую модель с описанием знаний, навыков и компетенций, необходимых для успешной профессиональной деятельности на каждом из уровней.

Знания в модели определяются как теоретические и (или) практические. Навыки характеризуются в качестве познавательных (использование логического, интуитивного, творческого мышления) и (или) практических (ручной труд, а также использование методов, материалов, инструментов). Описание компетенций производится в терминах ответственности и автономии.

Первый – самый низкий уровень предполагает наличие базовых общих знаний, навыков, требующих выполнения простых заданий, и компетенций, предполагающих работу или обучение под прямым непосредственным руководством в структурированном пространстве.

Восьмой, т.е. самый высокий, характеризуется:

- владением самыми передовыми знаниями в соответствующей сфере деятельности и в смежных областях;
- передовыми и специализированными навыками, позволяющими решать ключевые проблемы в исследованиях или инновациях, дающими возможность пересмотреть и переосмыслить существующие знания и профессиональную практику;
- компетенциями, позволяющими демонстрировать власть, авторитет, автономию, инновационный подход, профессиональную целостность.

10.2. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников

В соответствии с действующим законодательством образовательная деятельность в Российской Федерации осуществляется образовательными организациями и в случаях, установленных

¹ Люксембург. Ведомство официальных публикаций Европейского Сообщества, 6 мая 2008 г. С.111/5.

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», организациями, осуществляющими обучение, а также индивидуальными предпринимателями.

Таким образом, работодатели — юридические лица как организации, осуществляющие обучение, вправе при наличии лицензии самостоятельно осуществлять образовательную деятельность по программам профессионального обучения и дополнительным образовательным программам.

Для осуществления образовательной деятельности такой организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре в обязательном порядке создается специализированное структурное образовательное подразделение.

Деятельность данного подразделения регулируется положением, разрабатываемым и утверждаемым организацией, осуществляющей обучение, в соответствии с ее уставом (учредительными документами).

Индивидуальный предприниматель также может осуществлять образовательную деятельность непосредственно или с привлечением педагогических работников. При этом индивидуальные предприниматели осуществляют образовательную деятельность исключительно по программам профессионального обучения.

Содержание профессионального образования и профессионального обучения должно обеспечивать получение квалификации.

Под **профессиональным образованием** понимается вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.

Под **профессиональным обучением** — вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

Традиционно наибольшую сложность как в теории, так и на практике вызывает разграничение программ профессионального обучения, т.е. программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих, от программ дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки).

Профессиональное обучение. Отдельным видом программ в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Рос-

сийской Федерации» являются основные программы профессионального обучения, освоение которых не приводит к изменению уровня образования.

Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» выделяются два вида профессионального обучения:

- 1) по профессии рабочего;
- 2) по должности служащего.

При этом профессиональное обучение по должностям служащих является новеллой не только в трудовом праве, но и в законодательстве об образовании.

Под **профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих** понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

Под **профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих** — профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Под **профессиональным обучением по программам повышения квалификации рабочих и служащих** — профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Профессиональное обучение может осуществляться:

- 1) в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе в учебных центрах профессиональной квалификации и на производстве;
- 2) в форме самообразования.

Учебные центры профессиональной квалификации могут создаваться в различных организационно-правовых формах юридических лиц, предусмотренных гражданским законодательством, или в качестве структурных подразделений юридических лиц.

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения утвержден приказом Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 292. Настоящий Порядок устанавливает правила организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения и является обязательным для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения.

Формы обучения по основным программам профессионального обучения определяются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно, если иное не установлено законодательством РФ. Допускается сочетание различных форм получения образования и форм обучения.

Содержание и продолжительность профессионального обучения по каждой профессии рабочего, должности служащего определяются конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов), если иное не установлено законодательством РФ.

Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, с указанием присваиваемой по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих квалификации утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

В настоящее время приказом Минобрнауки России от 2 июля 2013 г. № 513 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение» принят новый перечень.

Профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена. Квалификационный экзамен проводится организацией, осуществляющей образовательную деятельность, для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответ-

ствующим профессиям рабочих, должностям служащих. К проведению квалификационного экзамена в обязательном порядке привлекаются представители работодателей, их объединений.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Дополнительное профессиональное образование. От программ профессионального обучения необходимо отличать программы дополнительного профессионального образования.

Так к освоению дополнительных профессиональных программ допускаются только лица:

- 1) имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

В ряде случаев действующее законодательство прямо закрепляет право работников на дополнительное профессиональное образование.

Так в соответствии с подп. 2 п. 2 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Повышение квалификации медицинских работников проводится не реже одного раза в пять лет по правилам, установленным приказом Минздрава России от 3 августа 2012 г. № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях».

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации двух видов дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ о государственной службе.

Дополнительная профессиональная образовательная программа может реализовываться в очной, очно-заочной или заочной формах, а также полностью или частично в форме стажировки.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, самостоятельно определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Лицам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке.

Особенности реализации дополнительных профессиональных программ закреплены в Порядке организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденном приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499.

10.3. Ученический договор

Ученический договор является самостоятельным видом договора в трудовом праве, содержание и обязательные условия которого предусмотрены непосредственно в ТК РФ (ст. 198–208).

Ученический договор по его правовой природе относится к возмездным договорам. Юридическое лицо организует обучение ученика, осуществляет это обучение и выплачивает в период обучения стипендию, а также оплачивает произведенную при этом продукцию. Взамен работодатель (настоящий или будущий) вправе

требовать, чтобы ученик прошел обучение и отработал в течение определенного времени, установленного договором, по полученной квалификации¹.

1. Юридическое лицо (организация) имеет право заключать **ученические договоры** на получение образования двух видов:

- 1) с лицом, ищущим работу;
- 2) с работником организации.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что ученический договор с лицом, ищущим работу, является самостоятельным договором в трудовом праве, так как в данном случае трудовые отношения с учеником еще не возникли.

В то же время ученический договор с работником организации во всех случаях является дополнительным к трудовому договору в связи с тем, что работник уже находится в трудовых отношениях с работодателем.

2. **Содержание ученического договора** определяется в ст. 199 ТК РФ.

Ученический договор должен включать в себя ряд **обязательных условий**, наличие которых носит императивный характер:

- 1) наименование сторон;
- 2) указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником;
- 3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- 4) обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;
- 5) срок ученичества;
- 6) размер оплаты в период ученичества.

Отсутствие в ученическом договоре одного из вышеуказанных условий является административным правонарушением (ст. 5.27 КоАП РФ).

Ученический договор может содержать и иные (**дополнительные**) условия, определенные соглашением сторон, например, сроки сдачи квалификационных экзаменов, расписание теоретических занятий, графики практической работы и др.²

Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения соответствующей квалификации, т.е. всегда носит сроч-

¹ См.: Нуртдинова А. Ф. Ученический договор по Трудовому кодексу РФ // Справочник кадровика. 2003. № 4. С. 22.

² См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. 5-е изд., испр., доп. и перераб. С. 701.

ный характер. Ограничений продолжительности срока ученического договора законодательство не устанавливает.

Еще одним обязательным условием ученического договора в силу требования, предъявляемого законодателем в ч. 1 ст. 201 ТК РФ, является день вступления его в силу. При этом ученический договор действует со дня, указанного непосредственно в самом договоре.

После заключения ученического договора службе персонала организации рекомендуется оформить на его основании соответствующий приказ в свободной форме.

Действие ученического договора может продлеваться на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Крайне важно, что в течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон. Таким образом, в ТК закреплён принцип неизменяемости условий ученического договора¹.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один из экземпляров выдается на руки ученику, второй экземпляр должен храниться в организации. Рекомендуется подтверждать получение учеником его экземпляра подписью на экземпляре работодателя.

В законодательстве не определен порядок оформления изменения содержания ученического договора, но исходя из общих правил юридической техники необходимо заключить специальное письменное соглашение к ученическому договору, являющееся его неотъемлемой частью. На основании данного соглашения, как правило, издается соответствующий приказ.

Для работника организации данное соглашение об изменении ученического договора будет одновременно носить характер соглашения об изменении условий трудового договора, так как ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору, т.е. его неотъемлемой частью.

Также в содержании ученического договора с работником организации следует определить форму обучения (с отрывом, частичным отрывом или без отрыва от производства).

Конкретная форма ученичества, как правило, зависит от квалификации, содержания учебного плана, возможностей ученика и других факторов².

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. С. 412.

² См.: Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. 2-е изд., испр. и доп. М.: Правоведение, 2008. С. 395.

Ученичество может быть организовано в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

При этом время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников определенных возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ. Данное требование распространяется на всех учеников: как работников организации, так и ищущих работу. Например, для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), соответственно, и время ученичества не должно превышать 35 часов.

Работники, проходящие обучение в организации, по закрепленному в ученическом договоре соглашению с работодателем, могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору (с отрывом от работы) либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени (с частичным отрывом от работы). В этих случаях получение согласия работника носит обязательный характер и призвано помочь работнику защитить свои трудовые права, в первую очередь, в сфере оплаты труда.

Специальный порядок оплаты ученичества устанавливается в ст. 204 ТК РФ.

Ученикам в период ученичества должна выплачиваться стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. При этом право ученика на получение стипендии в период обучения не зависит от фактических результатов освоения им учебной программы¹.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, дополнительно сверх стипендии оплачивается по расценкам, установленным в системах оплаты труда организации в коллективном договоре или локальных нормативных актах для ее работников. Законодательство не предоставляет возможности предусмотреть для учеников специальные расценки, отличные от общих правил.

На всех учеников независимо от разновидности заключенного ученического договора в полной мере распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда. Таким образом, к ним полностью применимы ст. 21 и 22 ТК РФ, в которых устанавливаются основные права и обязанности работника и работодателя, несмотря на то, что ученик может не быть работником, а юридическое лицо может не выступать в отношении ученика в качестве работодателя.

¹ См.: Никонов Д. А., Стремоухов А. В. Трудовое право: курс лекций. С. 310.

При этом очевидно, что трудовое законодательство применяется к ученикам с учетом специфики ученичества, например, они не могут самостоятельно в полном объеме выполнять трудовую функцию и т.п.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Условия ученического договора, противоречащие ТК РФ, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются, но сам договор продолжает действовать.

3. Ученик, успешно завершивший ученичество, обязан заключить с соответствующим юридическим лицом **трудовой договор о выполнении определенной трудовой функции.**

В свою очередь, ученик после успешного завершения обучения может требовать от организации оформления с ним трудовых отношений. Отказ юридического лица заключить трудовой договор может быть обжалован в суд.

С учеником, с которым был заключен ученический договор в связи с поиском работы, оформляется трудовой договор по полученной квалификации.

С учеником — работником организации оформляется внутренний постоянный перевод, а также заключается соглашение об изменении условий трудового договора, предусматривающее выполнение новой трудовой функции по полученной квалификации.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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 (например, оплату труда преподавателей и т.п.). Стороны самостоятельно могут договориться о размере и порядке возмещения этих расходов. При этом выплаты, полученные учеником за выполнение на практических занятиях определенной работы, возмещению не подлежат.

Судебная практика

В Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 сентября 2012 г. № 56-КГ12-7 суд обратил внимание на тот факт, что условия ученического договора о полном возмещении стоимости обучения и иных затрат, понесенных работодателем на обучение, ухушают

положение работника по сравнению с нормами действующего трудового законодательства.

Судом установлено, что на основании приказа работник был принят на работу «...» в ОАО «...»

Между работником и работодателем был заключен ученический договор, по условиям которого предприятие принимало обязательство направить работника на обучение в образовательное учреждение по профессии — «...», а работник должен приобрести квалификацию по данной специальности для дальнейшей работы на предприятии.

В соответствии с п. 2.1 и 2.2 ученического договора ОАО «...» производит оплату за обучение в размере «...» руб. за полный курс обучения, а также за время обучения работнику сохраняется средний заработок, оплачиваются командировочные расходы (расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные на время обучения).

Согласно п. 3.4 указанного договора после окончания обучения работник обязан отработать у работодателя не менее 5 лет, а в случае увольнения ранее установленного срока полностью возместить работодателю денежные средства, затраченные на его обучение.

Работник прошел обучение по профессии «...», был аттестован квалификационной комиссией ОАО и ему выдано удостоверение № «...»

Общая сумма расходов, затраченных ОАО «...» на обучение работника составила «...» руб. «...» коп.

Работник уволился с работы на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по собственному желанию до окончания периода отработки.

Разрешая спор, суд, сославшись на положения ст. 249 ТК РФ, произвел расчет суммы, подлежащей возмещению истцу пропорционально фактически не отработанному ответчиком после окончания обучения времени, а не в полном объеме затраченных на прохождение процесса обучения средств.

При этом суд указал на то, что условие ученического договора, в котором предусмотрено полное возмещение работником стоимости обучения, а не пропорционально отработанному после окончания обучения времени ухудшает положение работника и противоречит требованиям ст. 249 ТК РФ.

Судебная коллегия нашла эти выводы и решение суда правильными, основанными на нормах действующего трудового законодательства и соответствующими установленным судом обстоятельствам дела.

Обязанность ученика или работника возместить работодателю расходы (затраты), связанные с обучением, в случае неисполнения обязанности по отработке предусмотрена ч. 2 ст. 207 и ст. 249 ТК РФ соответственно.

Согласно ст. 207 ТК РФ 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.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

В ученическом договоре, заключенном между ОАО и работником, в подп. «в» п. 3.4 указано на то, что расходы на обучение и расходы, понесенные работодателем, предусмотренные п. 2.2 настоящего договора (средний заработок, командировочные расходы) в случае увольнения работника с пред-

приятия ранее пятилетнего срока после завершения обучения возмещаются им предприятию одновременно и в полном объеме независимо от срока отработанного времени после обучения.

Между тем, положениями ст. 9 и 232 ТК РФ предусмотрено, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон, но ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

При таких обстоятельствах условия ученического договора о полном возмещении стоимости обучения и иных затрат, понесенных работодателем на обучение, а не пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, ухудшают положение работника по сравнению с нормами действующего трудового законодательства.

С учетом того, что при увольнении работника из его заработной платы работодателем была удержана сумма в размере «...» руб. «...» коп., суд пришел к правильному выводу о том, что с истца в пользу ОАО «...» также подлежит взысканию сумма непогашенной задолженности, но исходя из неотработанного после окончания обучения времени.

В действующем законодательстве не определен перечень уважительных причин, позволяющих ученику не приступить к выполнению своих обязательств по договору. Целесообразно, чтобы стороны ученического договора предусматривали соответствующий перечень непосредственно в самом тексте договора (например, призыв работника на военную или альтернативную гражданскую службу; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданном в предусмотренном нормативными правовыми актами порядке и др.). В любом случае вопрос об уважительности причины решается работодателем самостоятельно с учетом конкретных обстоятельств. При невозможности прийти к взаимному согласию стороны могут перенести свой спор в суд.

4. Ученический договор прекращается по двум группам оснований:

1) по окончании срока обучения, предусмотренного в ученическом договоре в качестве его обязательного условия, или после завершения его продления;

2) по основаниям, предусмотренным в самом ученическом договоре.

Такими основаниями могут быть неудовлетворительные результаты успеваемости, длительное непосещение занятий, несдача квалификационного экзамена и др.

Вопрос об автоматическом прекращении ученического договора при увольнении работника носит дискуссионный характер. Представляется, что, так как в соответствии с ч. 2 ст. 198 ТК РФ ученический договор с работником является дополнительным

к трудовому договору, то при прекращении основного (трудоого) договора, дополнительный (ученический) автоматически утрачивает свое действие. Таким образом, трудно согласиться с рекомендацией ряда авторов указывать в ученическом договоре в качестве условия его прекращения увольнение работника¹.

Особое внимание работодателю необходимо обратить на тот факт, что обязанность проработать в организации определенный срок в соответствии с полученной квалификацией, предусмотренная ученическим договором, утрачивает свою силу при внутреннем постоянном переводе работника на работу, не связанную с полученной квалификацией.

Выводы

В сферу действия трудового права входят исключительно **отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию** непосредственно у данного работодателя.

Право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование относится к основным правам работника, которое реализуется путем заключения соответствующих договоров.

Работодателю действующим трудовым законодательством на локальном уровне предоставлены широкие возможности в регулировании подготовки и дополнительного профессионального образования для своих нужд.

Так работникам, проходящим обучение за счет средств работодателя, в качестве дополнительного условия трудового договора может быть установлена обязанность отработать у работодателя определенный срок.

Особое значение в правовом регулировании обучения персонала приобретают такие новые правовые категории как «квалификация» и «профессиональные стандарты».

В отдельных случаях право на профессиональную деятельность прямо связано с соблюдением требований, закрепляемых в профессиональных стандартах.

Профессиональное обучение может осуществляться как на производстве, так и в учебных центрах профессиональной квалификации, которые, в том числе могут создаваться и в качестве структурных подразделений юридических лиц.

Ученические договоры являются самостоятельным видом договоров в трудовом праве и могут заключаться при получении

¹ См., например: Трудовое право России : учебник / под. ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. М. : Норма, 2008. С. 421.

работником образования. При этом ученический договор с работником организации всегда является дополнительным к трудовому договору.

Содержание ученического договора установлено в ТК РФ и предусматривает наличие ряда обязательных условий, отсутствие которых может быть расценено в качестве административного правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Является ли подготовка и дополнительное профессиональное образование работников самостоятельным институтом трудового права?
2. Как определяются условия и порядок проведения подготовки и дополнительного профессионального образования работников?
3. Каким способом определяются формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей?
4. Каким образом реализуется право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование?
5. Дайте определение профессионального стандарта как правовой категории.
6. Зачем необходим единый Макет профессионального стандарта?
7. Какое правовое значение играют уровни квалификации?
8. Каким образом соотносятся нормы трудового и образовательного законодательства при правовом регулировании подготовки и дополнительного профессионального образования работников?
9. Какие виды профессионального обучения предусмотрены действующим законодательством?
10. Какие виды дополнительного профессионального образования предусмотрены действующим законодательством?
11. Всегда ли ученический договор является приложением к трудовому договору?
12. Каковы обязательные условия ученического договора?
13. Каковы основания прекращения ученического договора?
14. Может ли работодатель отказать в заключении трудового договора ученику, успешно завершившему ученичество?

Раздел II ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 11

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- особенности трудового договора как основание возникновения трудового отношения и регулятора его содержания;

уметь

- применять полученные знания к конкретным жизненным ситуациям, в частности к расторжению трудового договора как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника;

владеть навыками

- самостоятельной аналитической работы с нормативным материалом, необходимым для регулирования вопросов, относящихся к трудовому договору.
-

11.1. Понятие и значение трудового договора

Трудовой договор — *центральный институт трудового права*. Его значение подчеркивается ТК РФ, который содержит пять глав, посвященных трудовому договору. Ими определяются понятие и стороны трудового договора, правила оформления приема на работу, гарантии его заключения, изменения трудового договора, прекращения трудовых отношений, а также защита персональных данных работника. Трудовой договор реализует одно из основных прав человека и гражданина — *право свободно распоряжаться своими способностями к труду*, выбирать род деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях чем трудовой договор, который с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующей его интересам, а с другой, — учитывать потребность работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее необходимых ему работников.

Свобода труда не предполагает обязательного заключения трудового договора. Можно вообще не заниматься трудовой деятельностью или выполнять работу на основании договора гражданско-правового характера. Однако по масштабу применения трудовой

договор — преобладающая форма реализации свободы труда, поскольку такой договор влечет за собой возникновение трудового отношения, с которым связан важнейшие социальные права: на заработную плату в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и др.

Свобода труда, реализуемая в форме трудового договора, несовместима с *принудительным трудом и дискриминацией в сфере трудовых отношений*.

Конституция РФ запрещает принудительный труд (ст. 37). Запрещение принудительного труда содержится и в ТК РФ в виде отдельной статьи — ст. 4, подчеркивающей значение этого основополагающего принципа в регулировании трудовых отношений.

Все граждане должны иметь равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Эта задача решается путем установления запрета на любые обстоятельства, кроме деловых качеств работников, которые могут влиять на заключения трудового договора. ТК РФ, запрещая дискриминацию в сфере труда, вместе с тем указывает права, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение — обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета при приеме на работу различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда. К охране здоровья и труда относятся, например, нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных норм, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности, связанной с движением поездов.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в суд с требованием устранить дискриминацию. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд работников оплачивается не в соответствии с их должностью и квалификацией. Если суды, рассматривая соответствующие иски, приходят к выводу, что в отношении этих работников допущена дискриминация, они выносят решения о взыскании недополученных сумм.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут также требовать компенсации морального вреда. Размер этой компенсации не зависит от возмещения материального ущерба, причиненного дискриминацией. Его размер определяется соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения

спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяется судом.

Трудовой договор является *универсальным основанием возникновения трудовых отношений*. Его заключают как лица наемного труда, как и участники хозяйственных обществ, если их деятельность основана на личном труде. В совместном постановлении Пленумов Верховного Суда РФ № 6 и Высшего Арбитражного Суда РФ № 8 от 1 июля 1996 г. «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» указано, что прекращение трудовых отношений акционерами не влечет за собой изменения статуса данного лица как акционера.

Этот вывод объясняется тем, что все работники *акционерных обществ*, независимо от того, являются ли они акционерами или лицами, не имеющих акций, заключают трудовой договор. Его расторжение означает прекращение трудового отношения, но уволенный работник, если он акционер, продолжает быть субъектом имущественных отношений: он участвует в работе общего собрания акционеров с правом решающего голоса, имеет право на получение дивидендов, а в случае ликвидации общества — право на получение части его имущества.

Наличие трудового договора всегда означает, что работник, его заключивший, находится в трудовом отношении с работодателем. Подчеркивая значение *трудового договора в установлении трудовых отношений*, следует вместе с тем учитывать, что не всегда этот договор является единственным основанием возникновения трудовых отношений. Его заключению могут предшествовать иные юридические факты, изложенные в ст. 16 ТК РФ (см. параграф 11.4).

Трудовой договор не только является основанием возникновения трудового отношения, но и в значительной степени *определяет его содержание*. В условиях рыночной экономики государство отказалось от доминирующей роли в регулировании трудовых отношений. Все большую часть правового поля в сфере труда занимают договоры. Ссылка на трудовой договор как регулятор установления условий труда содержится во всех главах ТК, посвященных конкретным институтам трудового права. Многие вопросы, которые раньше решались в централизованном порядке, в настоящее время могут быть предметом рассмотрения трудовым договором. Один из примеров — возможность предусмотреть в трудовом договоре дополнительные случаи выплаты выходного пособия помимо указанных в ТК РФ, а также установить повышенный размер этого пособия (ст. 178 ТК РФ). Вместе с тем, чтобы нейтрализовать негативное воздействие рынка на трудовые отношения, способствовать фактическому равенству между работником и рабо-

тодателем, которые выступают как юридически равные субъекты трудового договора, но в этой связке работодатель всегда является экономически более сильной стороной, государство устанавливает пределы договорного регулирования. Согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договора не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такое ограничение или снижение произойдет, то оно не подлежит применению.

В юридической литературе обращается внимание и на иные качества трудового договора. Он характеризуется в качестве письменного документа и как источник субъективного трудового права¹.

Материал к размышлению

Вряд ли можно рассматривать трудовой договор в качестве источника трудового права. Любой норме права присуща неопределенность, расплывчатость на всех возможных участников общественных отношений. Круг лиц, подпадающих под действие соответствующей правовой нормы, заранее не определен, любой гражданин при наличии условий, предусмотренных правовой нормой, становится носителем прав и обязанностей, предусмотренных данным правовым предписанием. Этими признаками трудовой договор не обладает, а следовательно вывод о трудовом договоре как источнике трудового права нельзя признать правильным. Есть и формальный довод. Статья 5 ТК РФ, перечисляя нормативные правовые акты и нормативные договоры в качестве источников трудового права, не включает в их число трудовой договор.

Трудовой договор — *индивидуальный акт с конкретными субъектами* в лице работника и работодателя. Эта его особенность отражается в определении понятие трудового договора.

Согласно ст. 56 ТК РФ **трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими норм трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

¹ См.: Трудовое право России : учебник 2-е изд. / под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. М. : Норма, 2007. С.295.

В этом определении содержатся признаки, которые дают возможность ограничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров в сфере труда. К ним относятся прежде всего такие признаки как выполнение работы по обусловленной трудовой функции и выполнение такой работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя.

В отличие от трудового договора гражданско-правовые договоры имеют целью *выполнение конкретной работы* для достижения определенного результата. Неисполнением гражданско-правового договора считается ситуация, когда есть работа, но отсутствует результат. При гражданско-правовых договорах конкретная работа выполняется *вне правил внутреннего трудового распорядка*. Исполнитель работ не связан режимом рабочего времени и, как правило, самостоятельно определяет способы ее выполнения.

Отличаются трудовые договоры от гражданско-правовых договоров и по признаку возмездности труда, хотя более оправдано акцентировать внимание не на возмездности, которая во многих случаях присуща и гражданско-правовым договорам, а на форме возмездности. Для трудового договора характерно вознаграждение в форме заработной платы, которая выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, данным трудовым договором. По гражданско-правовому договору вознаграждение выплачивается по окончании работы, если достигнут результат. Размер вознаграждения — цена договора.

Не характерен для гражданско-правовых договоров и такой признак трудового договора как обеспечение работников соответствующими условиями труда. Гражданско-правовые договоры индифферентны, как правило, к вопросу о том, в каких условиях выполняется работы, каковы способы ее исполнения.

Таким образом, легальное определения понятия трудового договора содержит все необходимые признаки не только для конструирования этого важнейшего договора, но и для его разграничения с гражданско-правовыми договорами. При этом важно иметь в виду, что при квалификации трудового договора необходимо учитывать *все его признаки*, а не лишь определенные из них.

В последнее время нередки случаи, когда трудовые отношения оформляются гражданско-правовыми договорами. Цель такого оформления очевидна: снизить финансовую нагрузку (не выплачиваются в обязательном порядке взносы в небюджетные фонды по гражданско-правовым договорам), не применять жесткую процедуру расторжения трудового договора с работником, не предоставлять социальные гарантии, на которые имеют право лица, заключившие трудовые договоры.

Трудовой кодекс РФ дает гражданам возможность пользоваться преимуществом трудового законодательства даже при условии заключения с ними гражданско-правовых договоров. Так, в ст. 11 ТК РФ было предусмотрено, что в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Однако это положение не оказало существенного влияния на ситуацию, связанную с заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Возникла необходимость принять дополнительные меры, способствующие заключению трудового договора во всех случаях, когда это необходимо. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 412-ФЗ расширил перечень оснований возникновения трудовых отношений путем включения в этот перечень признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, а также предусмотрел в ст. 15 ТК РФ положение о том, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

Материал к размышлению

Среди цивилистов весьма распространено мнение, что трудовой договор может рассматриваться в рамках гражданского права¹. По нашему мнению, нет каких-либо оснований изменять отраслевую принадлежность трудового договора. Это противоречит не только ТК РФ, подробно регламентирующему трудовой договор, но и ГК РФ, который не регулирует отношения, основанные на властном подчинении одной стороны другой (п. 2 ст. 2 ГК РФ), а в период действия трудового договора работник всегда подчиняется работодателю.

11.2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется в основном ст. 57 ТК РФ, которая предусматривает информационные сведения, а также условия труда, классифицируемые на обязательные и дополнительные.

Информационные сведения — сведения о сторонах трудового договора — работнике и работодателе, которые, если какие-нибудь сведения пропущены, вносятся непосредственно в текст договора.

Предложенное ТК РФ деление условий труда на *обязательные* и *дополнительные* означает, что обязательные условия необходимы

для любого трудового договора, а дополнительные условия — это те, которые могут быть указаны в договоре, а могут и отсутствовать. Характеристика условий как дополнительных не означает, что включенные в трудовой договор они не носят обязательного характера. Все условия трудового договора должны соблюдаться. Разница заключается лишь в том, что трудовой договор может быть заключен без дополнительных условий, а обязательные условия необходимы для любого трудового договора.

Материал к размышлению

Целесообразно обратить внимание на весьма широкую амплитуду обязательных условий трудового договора. В их число включены и такие условия, которые не являются достаточно обоснованными. Так, к обязательным условиям согласно ст. 57 ТК РФ относится компенсация за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, обязательное социальное страхование работника в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами. Эти условия распространяются на работников в силу закона или иного нормативного правового акта и не включение их в трудовой договор не будет иметь каких-либо последствий для лица, заключившего трудовой договор. В перспективе целесообразно предусмотреть минимум вопросов, подлежащих обязательному включению в трудовой договор, а все остальные вопросы — на усмотрение работника и работодателя.

Стороны свободны в установлении содержания трудового договора. Имеется лишь одно ограничение: трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством. Нельзя, например, в трудовой договор включать условия о предоставлении работнику основного оплачиваемого отпуска меньшей продолжительности чем 28 календарных дней, об установлении размера тарифной ставки первого разряда на уровне ниже минимального размера оплаты труда, если работник полностью отработал определенную на соответствующий период норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (норму труда). Если такие условия есть в трудовом договоре, то они не должны применяться. Перечень **обязательных условий**, изложенных в ст. 57 ТК РФ, начинается с указания о *месте работы*, под которым понимается организация, с которой работник заключил трудовой договор, или место жительства или место предпринимательской деятельности работодателя — физического лица. При приеме на работу в филиал, представительство в трудовом договоре указывается как наименование филиала, представительства и его местонахождение, так и наименование юридического лица, обособленным структурным подразделением, которого является филиал или представительство.

В правовом договоре не обязательно указывается структурное подразделение. Это имеет практическое значение. Если структурное подразделение не указывается, то работодатель вправе переиме-

¹ См.: Брагинский М. И. Договор подряда и подобные ему договоры. М.: Статут, 1999. С. 239–240.

щать работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручать ему работу на другом механизме или агрегате без письменного согласия. Такое одностороннее перемещение согласно ст. 71.1 ТК РФ является правом работодателя. В настоящее время структурное подразделение может быть указано в трудовом договоре только как дополнительное условие, и в этом случае изменение структурного подразделения будет означать перевод на другую работу.

К обязательным условиям трудового договора относится *условие о трудовой функции*. Выполнение работы по обусловленной трудовой функции всегда считалось необходимым условием трудового договора. Оно содержится в легальном определении трудового договора. Статья 57 ТК РФ лишь уточняет, что следует понимать под трудовой функцией. Эта работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы.

На практике не всегда наименование должности в штатном расписании тождественно ее наименованию в нормативном правовом акте, дающем право на те или иные льготы. В результате работники теряют право на льготы или приобретают эти льготы с большими трудностями.

Поэтому ТК РФ предусматривает, что в тех случаях, когда в соответствии с федеральными законами работа по определенным должностям, специальностям и профессиям связана с предоставлением различных льгот либо наличием каких-либо ограничений, наименование этих должностей, специальностей или профессий должно соответствовать наименованию и требованиям, указанных в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ. Если в содержании работ на рабочем месте имеются работы, соответствующие характеристикам работ, охватывающих две или более профессии или должности, то наименование профессии (должности), на которую принимается работник, рекомендуется определять по профессии (должности) с наибольшим удельным весом в общем объеме работ.

Нередки случаи, когда в штатное расписание включаются должности, по которым нет квалификационных характеристик в соответствующих нормативных правовых актах. Как правило, это новые должности, характерные для рыночной экономики (топ-менеджеры, специалисты по ценным бумагам, начальники управления по безопасности и др.). Отсутствие по этим должностям квалификационных характеристик не дает возможность объективно определить круг присущих им обязанностей. В результате — разногласия, возникающие между работником и работодателем при выполнении трудового договора, в частности, при применении ст. 60 ТК РФ, запрещающей требовать от работника выполнения

работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Поэтому необходимы *должностные инструкции* по всем штатным должностям. Их отсутствие препятствует работодателю в определенных случаях осуществлять обоснованный отказ в приеме на работу, объективно оценить деятельность работника в период испытательного срока и после окончания, а работнику правомерно отказываться от работы, не входящей в круг его трудовых обязанностей.

С должностной инструкцией работника следует знакомить под роспись до подписания трудового договора. Эта инструкция относится к локальным нормативным актам, непосредственно связанным с трудовой деятельностью работника, которые в силу ст. 68 ТК РФ должны быть ему известны до начала работы у данного работодателя.

Трудовая функция в качестве условия трудового договора имеет особое значение как для работника, так и для работодателя. Последний не может изменить трудовую функцию в одностороннем порядке, хотя другие условия трудового договора, если имеются основания, предусмотренные ст. 74 ТК РФ, могут быть изменены. Согласно ст. 72.1 трудовая функция по общему праву может быть изменена только с письменного согласия работника. Однако не всегда удается однозначно ответить на вопрос, изменялась ли трудовая функция или она осталась прежней.

Судебная практика

Так, рассматривая иск К. к ОАО «Банк Зенит» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд в конечном счете пришел к выводу, что трудовая функция К. не была изменена, поскольку ей предложили работать начальником управления вместо должности руководителя Департамента, который был упразднен. Должность руководителя управления соответствовала специальности и квалификации К. Поскольку произошло изменение условий договора (размер оплаты уменьшился), а К. от другой работы отказалась, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ было признано законным (см. постановление Президиума Верховного Суда РФ от 8 июня 2011 г. № 12ПВ11).

Данное решение небесспорно. Поскольку должность изменилась, то в соответствии со ст. 57 ТК РФ, указывающей, что трудовая функция — работа по штатной должности, можно прийти к выводу об изменении трудовой функции, которое возможно лишь с письменного согласия работника.

При заключении трудового договора и впоследствии может возникнуть вопрос о *выполнении дополнительной работы* помимо предусмотренной трудовой функции в течение установленной продолжительности рабочего дня. Такая работа не должна включаться в трудовой договор. Ее выполнение регламентируется ст. 60.2

ТК РФ. Возможны разные варианты: расширения зон обслуживания, увеличение объема работы, работа по другой профессии, должности (совмещение профессий, должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Любой из этих вариантов реализуется в форме дополнительного соглашения, в котором указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также доплату за эту работу.

Данное *соглашение* не является ни приложением к трудовому договору, ни неотъемлемой частью трудового договора. Оно носит *самостоятельный характер*. Согласно ст. 60.2 ТК РФ работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При этих условиях соглашение о дополнительной работе прекращается, а действие договора по основной работе продолжается.

Материал к размышлению

По вопросу совмещения профессий имеется и иное мнение. Так, Е. А. Ершова предлагает совмещение профессий оформлять иным трудовым договором¹. Полагаем, что в этом нет необходимости, поскольку дополнительная работа в порядке совмещения профессий выполняется в течение установленной по основной работе продолжительности рабочего дня (смены).

В перечне обязательных условий ст. 57 ТК РФ указывает такое условие как *дата начала работы*. С этим днем связано фактическое исполнение трудовых обязанностей. День начала работы — предмет обязательной договоренности сторон трудового договора. Исключения составляют случаи фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Согласно разъяснению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудо-

вой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

На практике нередки случаи, когда имеется разрыв во времени между датой вступления трудового договора в силу и днем начала работы. Если имеется договоренность о начале работы позже даты заключения трудового договора, то все правовые последствия, связанные с возникновением трудового отношения, определяются со дня начала работы. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после дня его подписания работником и работодателем.

Часть 4 ст. 61 ТК РФ предусматривает последствия неявки работника на работу в установленный день. В этом случае работодатель имеет право *аннулировать* трудовой договор, т.е. считать его 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.

Аннулирование трудового договора осуществляется в *форме приказа*.

Примерный образец приказа об аннулировании трудового договора

ООО...
Приказ от ... № 1
Об аннулировании трудового договора
В связи с тем, что ... не приступил к работе 10 марта 2013 (дата начала работы, определенная заключенным трудовым договором)
приказываю
на основании части четвертой статьи 61 Трудового кодекса РФ аннулировать трудовой договор от 1 марта 2013 г. № 1.
Трудовой договор считать незаключенным.
Основание: 1. докладная записки начальника отдела кадров ... от ...
2. акт об отсутствии ... на рабочем месте 10 марта 2013 г.
Директор

Материал к размышлению

В юридической литературе имеется неоднозначное мнение по поводу конструкции аннулирования трудового договора. Так, Э. Н. Бондаренко справедливо замечет, что если аннулированный трудовой договор считается незаключенным, то нет юридического основания возникновения обязанности работодателя перед работником по обеспечению обязательного социального страхования при наступлении страхового случая в период со дня заключения

¹ См.: Ершова Е. А. Трудовое право России. М.: Статут, 2007. С. 239.

и до дня аннулирования трудового договора¹. Не согласна с конструкцией аннулирования трудового договора и Е. А. Ершова. По ее мнению, в случае, когда работник не является в день начала работы, работодатель должен иметь право расторгнуть трудовой договор по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ².

Часть 4 ст. 61 ТК РФ действительно нуждается в реформировании, но не путем замены аннулирования на расторжение трудового договора по подп. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Во-первых, работник может не приступить к работе по уважительным причинам, что исключает применение подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, а во-вторых, расторжение трудового договора за прогул требует проведение определенных процедур, поскольку это основание является дисциплинарным взысканием. Такая процедура невозможна в силу отсутствия работника в день начала работы. Полагаю, что вместо аннулирования, предусмотренного ч. 4 ст. 61 ТК РФ, целесообразно использовать иной вариант: трудовой договор с работником, который не приступил к работе в установленный срок, считать утратившим силу.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех трудовых договорах в качестве обязательного условия указываются *условие оплаты труда* (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом является одним из основных прав работника. Ее размер определяется квалификацией работника, занимаемой должностью, профессией, специальностью, количеством продукции, произведенной в учетный период, качественными показателями. При всех условиях получаемое вознаграждение не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной государством на всех территории РФ. Максимальным размером заработная плата не ограничивается.

В трудовом договоре предусматривается конкретный размер тарифной ставки, должностного оклада. Что касается различных надбавок, доплат, поощрительных выплат за определенные показатели, то они относятся к переменной части заработной платы. При наличии конкретных условий они отменяются или изменяется их размер. Поэтому целесообразно в трудовом договоре указать, что надбавки, доплаты, поощрительные выплаты, на которые имеет право работник, предусмотрены положением об оплате труда, действующим у данного работодателя. В противном случае

¹ См.: *Бондаренко Э. Н.* Трудовой кодекс РФ в редакции Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90: юридические факты в правовом отношении. Социальное и пенсионное право. 2007. № 1. С. 9.

² См.: *Ершова Е. А.* Трудовое право России. М.: Статут, 2007. С. 241–242.

требуется постоянно вносить изменения в трудовой договор путем дополнительного соглашения в виде приложения к данному договору.

Минздравсоцразвития России приказом от 14 августа 2008 г. № 424н рекомендует включать в трудовой договор с работником федерального бюджетного учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

К выплатам *стимулирующего характера* относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы. *Компенсационными выплатами* являются: выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Перечень обязательных условий, который в соответствии со ст. 57 ТК РФ должен быть предусмотрен в трудовом договоре, включает в себя *режим рабочего времени и времени отдыха* (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); *компенсацию за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда*, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; *условие об обязательном социальном страховании работника* в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Изложенный перечень обязательных условий трудового договора не является исчерпывающим. Могут быть и иные условия, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой кодекс РФ, определяя перечень обязательных условий трудового договора, не признает отсутствие какого-либо условия основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Недостающее условие должно быть закреплено в приложении к трудовому договору или в отдельном соглашении сторон, заключаемом в письменной форме, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

Значительное число условий трудового договора относится к **дополнительным условиям**. Во многих случаях эти условия стали преобладающими в трудовом договоре. Дополнительные условия в отличие от обязательных всегда подвижны, их внесение в договор зависит от результатов договоренности по вопросам,

представляющим взаимный интерес или интерес одной стороны, которая признала другая сторона. Основная особенность дополнительных условий состоит в том, что их отсутствие не влияет на правовую природу трудового договора. Он считается заключенным, если стороны трудового договора договорились о его обязательных условиях.

Трудовой кодекс РФ, не перечисляя всех дополнительных условий, указывает лишь некоторые из них. К ним относятся условия:

1) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

2) об испытании;

3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

4) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

5) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

6) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

7) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Не все перечисленные дополнительные условия имеют одинаковую сферу действия.

Наиболее масштабно применяется *условие об испытании*. Рынок труда почти не знает случаев заключения трудового договора без условия об испытании (см. параграф 11.4).

Условие о неразглашении охраняемой законом тайны включается в трудовой договор в зависимости от занимаемой должности, выполняемой работы и специфики деятельности работодателя. Трудовой кодекс РФ допускает включения в трудовой договор условие о неразглашении любой тайны, если она охраняется законом (государственной, служебной, коммерческой и иной тайны). Однако наиболее распространены трудовые договоры с условием о неразглашении охраняемой законом *коммерческой тайны*. Такое условие включается в трудовой договор в тех случаях, когда сведения, составляющие коммерческую тайну, известны работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

Прежде чем включать в трудовой договор условие о неразглашении коммерческой тайны, работодатель обязан ознакомить под расписку работника, доступ которого к информации, составляющей коммерческую тайну, необходим для выполнения им своих трудовых обязанностей:

1) с перечнем информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты;

2) установленным работодателем режимом коммерческой тайны и мерами ответственности за его нарушение.

При этом работодатель обязан создавать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного режима коммерческой тайны.

Условие о неразглашении информации, составляющей коммерческую тайну, включается в трудовой договор со ссылкой на перечень соответствующей информацией, с которой работник был ознакомлен под расписку.

Формулировка такого условия примерно следующая: «не разглашать составляющую коммерческую тайну информацию, с перечнем которой работник был ознакомлен под расписку».

Работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, обладателями которой является работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ. При определении перечня информации, относящейся к коммерческой тайне, следует учитывать содержащиеся в ст. 5 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» сведения, которые не могут составлять коммерческую тайну.

В настоящее время широкое распространение получила практика закрепления в трудовом договоре такого дополнительного условия как *условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока*, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

Это связано с проводимыми мероприятиями по обучению работников востребованных специальностям, повышением их квалификации с целью более эффективного использования производственных возможностей работодателя.

Как правило, условие об обязанности отработать после обучения не менее установленного срока включается в трудовой договор, если на стадии его заключения известно, что работник будет направлен на обучение по соответствующей программе (повышение квалификации, профессиональная переподготовка, первое или второе высшее образование и т.д.) за счет средств работодателя. Если потребность в обучении возникает после заключения трудового договора, такое обучение оформляется отдельным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

В этом соглашении предусматривается вид обучения, срок отработки, перечень уважительных причин расторжения трудового

договора, при наличии которых работник не возмещает затраты, понесенные работодателем на его обучение. При определении содержания соглашения об обучении следует учитывать ст. 249 ТК РФ, в силу которой работник обязан возместить понесенные работодателем затраты на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Слова «если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении» некоторые работодатели воспринимают как возможность установить в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника полностью возместить понесенные работодателем затраты независимо от времени, отработанного после окончания обучения. Такая практика неправомерна, поскольку она противоречит ст. 232 ТК РФ, не допускающей увеличения договорной ответственности работника по сравнению с размером, установленным ТК РФ, т.е. ст. 249. Пропорциональное исчисление затрат в зависимости от времени, проработанного после окончания обучения, не может быть скорректировано на полное возмещение затрат независимо от проработанного после окончания обучения времени.

При определении содержания соглашения об обучении следует обратить внимание на перечень уважительных причин, исключающих возмещение затрат, если работник не отработал после обучения согласованный с ним срок. Если такой перечень отсутствует, то суды во многих случаях в качестве уважительных причин учитывают только причины, указанные в ст. 80 ТК РФ.

Судебная практика

В определении судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 13 сентября 2010 г. по делу № 339779 указано, что ст. 249 ТК РФ не содержит перечень уважительных причин, увольнение по которым освобождало бы работника от обязанностей возмещения понесенных работодателем затрат на его обучение. Поэтому при оценке причин на предмет их уважительности можно руководствоваться правилами о досрочном расторжении трудового договора по инициативе работника, предусмотренными ст. 80 ТК РФ. Указанная статья относит к уважительным причинам, обуславливающим невозможность продолжения работы, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Доказательств, свидетельствующих о наличии таких обстоятельств, истицей представлено не было.

Жалоба ответчицы на решение суда первой инстанции оставлена без удовлетворения. Суд первой инстанции — Ленинский районный суд города Ростов-на-Дону согласился с доводами работодателя о взыскании понесенных затрат на обучение и не принял во внимание такие обстоятельства как увольнение в связи с уход за детьми до 14 лет, а также нахождение на иж-

дивении ответчицы несовершеннолетнего ребенка. По мнению суда эти обстоятельства не являются уважительными причинами.

Если обучение обязательно в соответствии с требованиями закона, условие об отработке не может быть включено в трудовой договор. В данной ситуации направление на обучение не право работодателя, а его обязанность, и работник не принимает на себя каких-либо обязательств в связи с обучением.

11.3. Виды трудового договора

Действующее законодательство предусматривает два вида трудового договора: *трудовой договор, заключенный на неопределенный срок*, и *срочный трудовой договор*, срок которого не более пяти лет, если другой срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Большинство трудовых договоров заключается на неопределенный срок. Заключение срочных трудовых договоров ограничено. Такое ограничение было введено еще Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» с тем, чтобы прекратить практику заключения срочного трудового договора со всеми работниками, в том числе с теми, кто принимается на постоянную работу. Устанавливая ограничение на заключение срочного трудового договора, законодатель исходил из того, что повсеместное заключение срочных трудовых договоров, которые могут прекращаться по дополнительному основанию, не свойственному иным трудовым договорам, по истечении срока договора, серьезно нарушает трудовые права работников.

Тенденция на ограничение заключения срочного трудового договора подтверждена ТК РФ. Это ограничение проявляется в частности в том, что предусмотрены различные случаи, при наличии которых срочный трудовой договор трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Одним из них является случай, когда одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работать после истечения срока действия трудового договора. Другой случай — срочный трудовой договор заключен при отсутствии достаточных оснований, установленных судом. Ограничением заключения срочных трудовых договоров является правило о том, что при отсутствии в трудовом договоре срока его действия он считается договором, заключенным на неопределенный срок.

На практике нередки случаи, когда работодатель неоднократно заключает срочный трудовой договор для выполнения одной

и той же трудовой функции. Сам факт такого заключения может свидетельствовать о постоянном характере работы, выполняемой по срочному трудовому договору. Поэтому суд с учетом обстоятельств каждого дела вправе признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Законодатель, подчеркивая возможность трансформации срочного трудового договора в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не допускает ситуацию, когда трудовой договор на неопределенный срок считается срочным трудовым договором. Такого же вывода придерживается судебная практика.

Судебная практика

С работницей был заключен трудовой договор на неопределенный срок. Впоследствии с ней заключили срочный трудовой договор на основании ст. 74 ТК РФ, допускающей одностороннее изменение условий трудового договора по инициативе работодателя. Суд, куда обратилась работница, отметил, что ст. 74 ТК РФ не применима к данной ситуации, поскольку изменяется срок трудового договора, который не относится к условиям трудового договора. Изменение срока трудового договора — это изменение вида трудового договора. Работодатель, трансформируя трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, в срочный трудовой договор, нарушил ч. 6 ст. 58 ТК РФ, устанавливающую запрет на заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 17 апреля 2012 г. по делу № 33-1102).

Срочные трудовые договоры, предусмотренные ТК РФ, классифицируются как две группы. К *первой группе* относятся срочные трудовые договоры, которые иными быть не могут. Они соответствуют условиям, указанным в ст. 58 ТК РФ, а именно **срочный трудовой договор** заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В качестве примера таких трудовых договоров можно указать трудовые договоры, заключенные на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы. Такой договор широко используется для замещения длительно отсутствующего работника, например, при предоставлении женщине отпуска по уходу за ребенком, при направлении работника в длительную командировку. Срок действия трудового договора в этих случаях определяется временем отсутствия работника, за которым сохраняется место работы. Дата

возвращения отсутствующего работника является датой окончания срочного трудового договора. В письме Роструда от 31 октября 2007 г. № 4413-6 дается иное решение окончания срочного трудового договора: последний рабочий день, предшествующий дню выхода основного работника на работу. Срочные трудовые договоры первой группы предусмотрены ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Суды, рассматривая споры, связанные с заключением срочных трудовых договоров этой группы, выясняют один вопрос: можно ли было заключать трудовой договор на неопределенный срок. Если они приходят к выводу, что такой договор возможен, то они восстанавливают работника на работе, поскольку отсутствует основания для увольнения — срочный трудовой договор признан договором, заключенным на неопределенный срок.

Вторую группу срочных трудовых договоров составляют **срочные трудовые договоры**, которые заключаются по соглашению сторон. Заключение таких договоров не зависит от характера предстоящей работы или условия ее выполнения. Требования ст. 58 ТК РФ к ним не применимы. Трудовые договоры этой группы могут быть договорами, заключенными на неопределенный срок, а могут быть срочными. Поэтому в судах, если рассматривается вопрос о правомерности увольнения лица, заключившего срочный трудовой договор по соглашению сторон, не выясняется вопрос о том, можно ли было заключать трудовой договор на неопределенный срок. Суды выясняют другое: был ли срочный трудовой договор заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя, не был ли договор заключен работником вынуждено. Если суд приходит к такому выводу, то применяется правило договора, заключенного на неопределенный срок (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2).

Перечень лиц, с которыми можно заключать срочные трудовые договоры по соглашению сторон, предусмотрен в ч. 2 ст. 59 ТК РФ. Этот перечень достаточно широк. В него включены руководители, заместители руководителей и главные бухгалтеры организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, лица, обучающиеся по очной форме обучения; лица, поступившие на работу по совместительству, и др. Если заключение срочного трудового договора со многими из них оправдано, то никакими причинами нельзя объяснить, почему к лицам, с которыми заключается срочный трудовой договор по соглашению сторон, относятся поступающие на работу пенсионеры по возрасту. Эта категория относится, как правило, к социально необеспеченным слоям населения, которые вынуждены соглашаться на любые предложения работодателя. Кроме того, выделение из категории граждан, с которыми нельзя заключать срочные трудовые договоры, пенсионеров по возрасту означает применение к ним дис-

криминационного признака, нарушение конституционного равенства прав и свобод.

Материал к размышлению

Сейчас выдвигаются различные предложения по реформированию законодательства о срочных трудовых договорах. Одни предлагают расширить основания заключения срочных трудовых договоров, другие — резко ограничить возможность заключения срочного трудового договора. Заслуживает внимание и предложение об установлении перечня случаев заключения срочных трудовых договоров самими участниками трудовых отношений в коллективных договорах и иных актах социального партнерства.

Полагаем, что в перспективе будет найден наиболее оптимальный вариант решения проблемы заключения срочных трудовых договоров.

11.4. Заключение трудового договора

Все трудовые договоры должны заключаться в письменной форме. Раньше, когда существовала централизованная экономика, в письменной форме заключались лишь срочные трудовые договоры, в которых предусматривались отдельные льготы для работников. Стороны трудового договора не могли существенно влиять на установление условий труда. С изменением роли договорного регулирования трудовых отношений, которое во многих случаях стало преобладающим, изменилось и отношение к форме трудового договора. Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР» была введена **письменная форма трудового договора**. Трудовой кодекс РФ подтвердил необходимость заключения трудовых договоров в письменной форме. Статья 67 ТК РФ устанавливает, что трудовой договор, заключенный в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается обеими сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой — хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Письменная форма придает трудовому договору конкретность и определенность, а в случае возникновения трудового спора способствует его скорейшему разрешению. Заключение трудового договора в письменной форме — обязанность работодателя. Поэтому работник не должен нести неблагоприятные юридические последствия от несоблюдения работодателем этой обязанности. Основное доказательство существования трудового договора заключается не в его форме, а в фактическом наличии трудовых отношений. Если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой

договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным. Однако фактическое допущение к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить трудовой договор в письменной форме. Более того, ТК РФ обязывает работодателя сделать это в сжатые сроки — *не позднее трех дней* со дня фактического допущения работника к работе.

Если работник уже давно трудится у данного работодателя, но трудовой договор по каким-либо причинам не был заключен, необходимо его оформить. Дата подписания такого договора должна совпадать с днем фактического подписания, а в тексте договора следует дополнительно указать дату фактического допущения к работе. С этой даты трудовой договор согласно ст. 61 ТК РФ вступил в силу.

Переход к рыночным отношениям определил необходимость повысить *защитную функцию трудового права* в отношении всех работников, заключающих трудовые договоры с работодателями, а также установить дополнительные гарантии при приеме на работу некоторых категорий граждан, нуждающихся в особой защите государства.

Эта защитная функция проявляется: 1) в запрещении необоснованного отказа в заключение трудового договора, 2) в праве лица, которому отказано в заключение трудового договора, требовать от работодателя, чтобы он сообщил причину отказа в письменной форме. Учитывая двусторонний характер трудового договора и экономическое неравенство его сторон, ТК РФ предусмотрел соответствующие правовые предписания, обязательные для работодателя. В общей форме их содержание изложено в ст. 64 ТК РФ, которая запрещает **необоснованный отказ в заключении трудового договора**. Таким считается отказ: 1) по обстоятельствам, основанным на дискриминационных признаках; 2) по другим обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, 3) женщине в связи с беременностью и наличием у нее детей, 4) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Дискриминационным признаком в соответствии со ст. 64 ТК РФ является, какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по мест жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям или к каким-либо социальным группам.

Нарушение правила о запрещении дискриминации при заключении трудового договора является основанием для обращения в суд с заявлением об устранении дискриминации.

При решении вопроса о том, является ли отказ при заключении трудового договора необоснованным, следует учитывать не только перечисленные в ст. 64 ТК РФ обстоятельства, но и иные, не основанные на оценке деловых качеств. Все эти обстоятельства как основанные на дискриминационных признаках, так и с ними не связанные, объединяет один общий характер: он не имеет отношения к деловым качествам работника.

Материал к размышлению

Было бы целесообразно вместо перечисления различных обстоятельств, которые не должны учитываться работодателем при решении вопроса о приеме на работу, конкретизировать понятие необоснованного отказа в заключении трудового договора, указав, что недопустим отказа в приеме на работу по обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам лица, изъявившего желание заключить трудовой договор.

Эффективное применение ст. 64 ТК РФ требует легального определения категории «деловые качества». Оно было дано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, который указал, что под **деловыми качествами работника** следует понимать способность физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него *профессионально-квалификационных* качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), *личностных* качеств работника (например, состояние здоровья, определенный уровень образования, опыт работы по данной специальности в данной отрасли).

Материал к размышлению

Данное определение деловых качеств в основном представляется правильным. Вместе с тем, как справедливо заметила Л. А. Чиканова, это определение нуждается в корректировке и уточнении¹. Так, вызывает возражение включение в деловые качества работника такого личностного качества как состояние здоровья. Последнее находится вне рамок деловых качеств и не может, как правило, иметь значение при решении вопроса об отказе в приеме на работу. Пленум Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 отнес к личностным качествам, помимо здоровья, наличие определенного уровня образования, опыта работы по конкретной специальности в данной отрасли. Эти качества — показатель квалификации работника, его возможностей исполнять трудовую функцию, на которую он претендует при заключении трудового договора. Личностные его качества свидетельствуют о внутреннем состоянии человека, которые могут приниматься во внимание только в том случае, если они необходимы для выполнения конкретной работы и закреп-

лены в соответствующих нормативных актах. На эту особенность обратила внимание А. Ф. Нуртдинова, которая в качестве примера приводит такие качества как доброжелательность, вежливость, которые имеют существенное значение для консультанта торгового зала, стюарда и иных работников, обслуживающих население¹.

Помимо типовых или типичных профессионально-квалификационных требований работодатель имеет право предъявлять лицу, претендующему на заключение трудового договора, и дополнительные требования, необходимые для выполнения трудовой функции (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере и проч.).

Если будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, то такой отказ является обоснованным.

Заключению трудового договора предшествует *предъявление соответствующих документов*. Перечень таких документов предусмотрен в ст. 65 ТК РФ, которая требует от поступающего на работу прежде всего предъявление паспорта или иного документа, удостоверяющего личность. В настоящее время паспорт должны иметь все лица, достигшие 14 лет и проживающие на территории РФ.

Помимо паспорта или иного документа, удостоверяющего личность, поступающий на работу предъявляет работодателю трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. Если лицо поступает на работу впервые, то трудовая книжка и страховое свидетельство оформляется работодателем. В этом случае трудовая книжка находится у работодателя, а страховое свидетельство выдается работнику.

Военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу, обязаны предъявлять документы воинского учета; при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, необходимо предъявить документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний, например диплома врача, удостоверение водителя автомашины. Перечень необходимых документов, требуемых при поступлении на работу, может быть расширен. Это связано с особенностями работы, на которую претендует соответствующее лицо. Так, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию, требуется предъявлять справку о наличии (отсутствии) судимости

¹ См.: Чиканова Л. А. Права работников и работодателей при поступлении (приеме) на работу // Хозяйство и право. 2004. № 10. С. 16.

¹ См.: Нуртдинова А. Ф. Аттестация работников в современных условиях // Хозяйство и право. 2005. № 10. С. 43.

и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Особый порядок заключения трудового договора установлен для бывших государственных и муниципальных служащих. Согласно ст. 64.1 ТК РФ граждане, занимавшие должности, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, после увольнения с государственной или муниципальной службы в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы. В свою очередь работодатель при заключении трудового договора с такими гражданами обязан в 10-дневный срок сообщить представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего о заключении такого договора.

Такой порядок заключения трудового договора объясняется тем, что замещение соответствующих должностей бывшими государственными и муниципальными служащими возможно только с согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных и муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Применительно к отдельным категориям работников возможно предъявление и иных документов, если они предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Особое значение среди перечисленных документов имеет трудовая книжка, поскольку она сопровождает гражданина в течение всей трудовой жизни и является основным документом, подтверждающим его трудовой стаж.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является основной. Исключение предусмотрено лишь для работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. Эти физические лица не вправе производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемых на работу впервые.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы в соответствии с документом, подтверждающим работу по совместительству.

При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку в день увольнения. Этим

днем считается последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами сохранялось место работы (должность). При задержке выдачи трудовой книжки работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула со дня, когда должна была быть выдана трудовая книжка по день ее фактической выдачи.

Однако в ряде случаев работодатель лишен возможности выдать трудовую книжку. Чтобы исключить в этой ситуации ответственность работодателя, ТК РФ предусматривает, что если в день увольнения работника выдать ему трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель согласно ст. 84.1 ТК РФ также не несет ответственность за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несоответствия последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 (прогул) или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу); и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ.

В ст. 84.1 ТК РФ указано, что запись в трудовую книжку о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи кодекса или иного федерального закона. Например, «Трудовой договор прекращен по соглашению сторон — пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ» или «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника — пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ».

В перспективе с введением электронного документооборота утратившие свое значение трудовые книжки будут заменены специальными электронными картами, которые будут хранить информацию о трудовом стаже работника, его льготах и компенсациях и др.

Трудовые договоры во многих случаях заключаются с условием об испытании. С каждым годом увеличивается число таких трудовых договоров. Рынок труда дает возможность быть более требовательными с принимаемым на работу лицом. Чтобы застраховать

себя от ошибок в подборе кадров работодатель стремится проверить квалификацию работника не только по представленным документам, но и по фактической работе. Если результаты испытания будут неудовлетворительными, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и без выплаты выходного пособия.

Согласно ст. 70 ТК РФ условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Это положение не всегда учитывают работодатели, которые считают, что работник принят на работу с испытательным сроком, поскольку был издан соответствующий приказ (распоряжение). С принятием ТК РФ приказ (распоряжение) не имеет преобладающего значения для подтверждения соглашения сторон на установление испытательного срока. Он является вторичным документом, содержание которого определено трудовым договором. В период испытания на работника распространяется требование законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения. Работники, принятые на работу с испытательным сроком, обязаны подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, выполнять распоряжение работодателя. Они имеют право на заработную плату в таком же размере как и работники, принятые на работу без испытания или прошедшие испытание.

Если стороны пришли к соглашению об установлении испытательного срока, то ими же определяется его продолжительность. Рамки такого срока установлены ст. 70 ТК РФ — не свыше трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств, и иных обособленных структурных подразделений организаций — не свыше шести месяцев.

Возможны и иные сроки испытания в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Так, в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в служебном контракте с государственным гражданским служащим может быть предусмотрено испытание продолжительностью от трех месяцев до одного года.

В юридической литературе было общепризнано положение о том, что установленный срок испытания при заключении трудового договора впоследствии не может быть изменен. Однако в настоящее время положение о неизменности срока испытание скорректировано. Эта коррекция не касается продления срока испытания, поскольку такое продление может означать ухудшения положения работника по сравнению с установленным трудо-

вым законодательством. Вместе с тем нет никаких препятствий для уменьшения установленного срока испытания по письменному соглашению сторон. Работодатель убедился в квалификации приглашаемого работника, и последний удовлетворен успешным прохождением испытания в столь короткие сроки. Интересы сторон трудового договора в отношении срока испытания совпадают. Соответствующее разъяснение было дано в письме Роструда от 17 мая 2011 г. № 1329-6-1.

Дополнительным стимулом для работодателя к сокращению срока испытания может быть его заинтересованность в том, чтобы работник не воспользовался упрощенной процедурой расторжения трудового договора, предусмотренной в период испытания, — правом на расторжение трудового договора с письменным предупреждением об этом работодателя за три дня.

Материал к размышлению

Действующее законодательство предусматривает, что испытание устанавливается только при приеме на работу. Это правило не способствует безошибочному решению вопроса о переводе работника на более высокую должность. Полагаю, что следует обсудить вопрос об установлении испытания при переводе работника на другую работу внутри организации. Правило ст. 27 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», устанавливающее испытание для гражданского служащего в порядке перевода, может иметь более широкое применение.

В соответствии с ч. 6 ст. 70 ТК РФ в срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие период, когда он фактически отсутствовал на работе. После истечение этих периодов течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срока, обусловленного в трудовом договоре. На практике возник вопрос о сроке испытания, установленного для работника, уволенного по ст. 71 ТК РФ, а затем восстановленного на работе. Поскольку в данной ситуации трудовые отношения возобновились, продолжает действовать установленный при приеме на работу срок испытания за вычетом времени, проработанного до увольнения.

При приеме на работу следует учитывать, что не со всеми лицами можно заключать трудовые договоры с условием об испытании.

Испытание не устанавливается для:

— лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня ;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание не устанавливается и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В отличие от прежнего законодательства в настоящее время весьма подробно урегулирован вопрос о порядке расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания.

Расторгая трудовой договор с работником, работодатель обязан предупредить его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня до увольнения, а также указать причины, послужившие основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Последнее обстоятельство имеет важное значение для защиты интересов работника, поскольку при обжаловании в судебном порядке решения работодателя имеется возможность проверить, действительно ли эти причины послужили основанием для расторжения трудового договора и насколько они существенны для такого решения.

Материал для размышления

При применении ст. 71 ТК РФ возник вопрос о последствиях несоблюдения срока предупреждения работника о расторжении трудового договора. Многие суды исходят из того, что если имеются веские причины для увольнения, то нарушение работодателем срока предупреждения об его увольнении не является основанием для признания расторжения трудового договора незаконным.

Заключению трудового договора могут предшествовать определенные условия. Одно из них — проведение предварительного *медицинского осмотра (обследования)*. Он проводится в целях определения пригодности работника по состоянию здоровья к выполнению работы, предусмотренной трудовым договором, и предупреждения профессиональных заболеваний, а также в инте-

ресах охраны труда лиц, нуждающихся по физиологическим особенностям их организма в повышенной защите. Статья 69 ТК РФ к лицам, подлежащим обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию), относит граждан, не достигших 18 лет. Такой же медицинский осмотр проводится при поступлении на тяжелые работы, на работы с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземные работы), на работы, связанные с движением транспорта, а также на работу в организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений (ст. 213 ТК РФ). Со всеми лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, в целях предупреждения заболевания заключаются трудовые договоры только при наличии у них медицинского заключения об отсутствии профзаболеваний для работы и проживания в данных районах и местностях (ст. 324 ТК РФ).

Прием на работу завершается изданием *приказа (распоряжение)* работодателя, который должен соответствовать содержанию заключения трудового договора. Нельзя в приказе (распоряжении) определять условия, которые не предусмотрены в трудовом договоре. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

11.5. Изменение трудового договора

Основу правовых норм, регулирующих вопросы изменения трудового договора, составляет соблюдение договорных условий. То, что установлено трудовым договором при его заключении, должно соблюдаться и впоследствии, когда работник исполняет принятые на себя обязательства. В одностороннем порядке нельзя, как правило, изменять условия трудового договора. Это принципиальное положение подчеркивается в ст. 60 ТК РФ, запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Изменение условий трудового договора — понятие более широкое, чем перевод на другую работу. Оно включает в себя как перевод на другую работу, так и изменение иных условий трудового договора.

Законодательство знает различные виды переводов на другую работу: перевод на другую постоянную работу у того же работо-

дателя, перевод на постоянную работу к другому работодателю, а также перевод в другую местность вместе с работодателем. Независимо от вида перевода на другую работу все они осуществляются только в письменной форме, которая более определенно выражает волю работника и работодателя, и исключает, как правило, разногласия по поводу достигнутого согласия об изменении трудового договора.

Наиболее распространенным видом перевода является **перевод на другую работу у того же работодателя**, с которым работник состоит в трудовом отношении. Все иные переводы в условиях рыночной экономики весьма редки, поскольку, во-первых, каждый работодатель, осуществляя перераспределение работников, ориентируется на свои возможности и потребности, а во-вторых, у большинства работодателей нет отношений по вертикали, а имеются только горизонтальные связи, в основе которых лежат интересы представителей и потребителей.

Определение понятия перевода на другую работу у того же работодателя содержится в ст. 72.1 ТК РФ, которая под таким переводом понимает постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

Иные условия трудового договора помимо трудовой функции и места работы с указанием структурного подразделения не являются основанием для перевода на другую работу.

Переводы на другую работу у того же работодателя осуществляются, как правило, *по инициативе самого работодателя*. Однако законодательству известны случаи, когда такие переводы осуществляются *независимо от желания работодателя*. Основанием таких переводов является *медицинское заключение*. Так, согласно ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если работа, на которую переведен работник, в соответствии с медицинским заключением оплачивается ниже его прежней работы, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника. При отказе работника на другую работу либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Перевод на другую постоянную работу следует отличать от **перемещения** на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Во всех таких случаях меняется внешняя сторона приложения труда, но содержание трудовой деятельности остается неизменным. Поскольку трудовая функция остается той же и при этом не изменяются обусловленные сторонами условия трудового договора, ТК РФ (ч. 3 ст. 72.1) *не считает перемещение переводом* на другую работу и не требует согласия работника на перемещение. Трудовой кодекс РФ исходит из того, что расстановка работников является правом администрации как руководителя производственного процесса. Обязательное для работника и независимое от его согласия перемещение допускается только в тех случаях, когда конкретное рабочее место, конкретный механизм или агрегат не определены в трудовом договоре. Так, если в трудовом договоре зафиксировано, что работник принят на работу шофером и не уточнены тип и марка автомобиля, то считается, что работник может работать на любом автомобиле и перемещение его с автомобиля одной марки на другую не требует согласия работника.

При перемещении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение следует учитывать, что ТК РФ отнес структурное подразделение, рабочее место к дополнительным условиям трудового договора, изменение которого квалифицируется как перевод на другую постоянную работу, требующий письменного согласия работника. При отсутствии в трудовом договоре указания на конкретное структурное подразделение его изменение означает перемещение в другое структурное подразделение, не требующее согласия работника.

Такой же позиции придерживается Пленум Верховного Суда РФ, который в своем постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 отметил, что если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможен лишь письменного согласия работника. Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

Помимо перевода на другую работу, относящегося к трудовой функции и структурному подразделению, указанному в трудовом договоре, возможно изменение и других условий трудового договора с письменного согласия работника. При наличии определенных условий возможно изменение содержания трудового договора в одностороннем порядке по *инициативе работодателя*.

Согласно ст. 74 ТК РФ первым и обязательным условием для изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора кроме *изменения трудовой функции* является наличие причин, связанных с **изменением организационных или технологических условий труда**. Кодекс требует, чтобы изменения условий трудового договора опирались на объективную основу. Такой основой может быть изменение профиля производства, введение новой технологии, закрытие или сокращение одних производств и расширение других, перераспределение функций между структурными подразделениями и т.п. В тех случаях, когда производство требует изменения условий трудового договора, эти изменения возможны и правомерны. Если же изменений в производстве нет, то отсутствуют и основания для изменения условий трудового договора.

Важным условием применение ст. 74 ТК РФ является уведомление работодателем в письменной форме об изменении содержания трудового договора *не позднее чем за два месяца* до введения соответствующих изменений. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику иную имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а при отсутствии такой работы — вакантную нижестоящую должность или нижестоящую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности¹. И только при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Чтобы предотвратить массовые увольнения в связи с изменением организационных или технологических условий труда и, следовательно, сохранить рабочие места, работодателю предоставлено право вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев. Такой режим вводится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Отмена режима неполного рабочего времени до истечения шести месяцев со дня его введения также производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если работник

¹ Возможны случаи, когда вакансия имеется в структурном подразделении работодателя, находящемся в другой местности. Предлагать такую работу работодатель обязан лишь тогда, когда это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) с представлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Статья 74 ТК РФ, устанавливая порядок применения изменения определенных сторон условий трудового договора, предусматривает также ограничитель такого изменения. Он заключается в том, что не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашений.

Следовательно, если в коллективном договоре зафиксирован, например определенный режим труда и отдыха, то он не может быть изменен даже с соблюдением изложенной выше процедуры.

Материал к размышлению

В юридической литературе редакция ст. 74 ТК РФ вызывает различные замечания. Так, неприемлемым признается двухмесячный срок уведомления об одностороннем изменении условий трудового договора. Принятие оперативных мер в условиях угрозы массового увольнения требуют более короткого срока уведомления работников о введении режима неполного рабочего времени. Двухмесячный срок следует сократить до двух недель. Непонятны критерии введения режима неполного рабочего времени на *срок до шести месяцев*. Истечение этого срока обязывает работодателя переводить работника на прежние условия труда, но если угроза массового увольнения сохраняется, то работодатель вынужден вновь вводить режим неполного рабочего времени. Следует поддержать А. Ф. Нуртдинову и Л. А. Чиканову, которые считают, что срок введения неполного рабочего времени должен определяться не шестью месяцами, а временем продолжительности кризиса¹. Неубедительно предложенное ТК РФ решение о расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего времени. В данном случае к таким работникам следует применять п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, поскольку рабочие места не сокращаются и оснований для увольнения работников по этой причине не имеются.

Переводы на другую работу по их продолжительности классифицируются на *постоянные* и *временные*. Основная идея регулирования временных переводов та же, что и переводов на другую постоянную работу: установленное по соглашению сторон не может быть изменено без их согласия. Следовательно, временные переводы на другую работу также осуществляются по соглашению между работодателем и работником.

¹ См.: Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Соблюдение трудовых прав работников в условиях экономического кризиса // Хозяйство и право. 2010. № 5. С. 63.

Согласно ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. Датой постоянного перевода будет первый рабочий день, следующий за окончанием срока временного перевода по соглашению сторон. Если работодатель не заинтересован в трансформации временного перевода в постоянный перевод, он должен в последний день временного перевода издать приказ о возвращении заменяющего работника на прежнюю работу¹.

Поскольку временный перевод может продолжаться достаточно долго, а в трудовую книжку он не записывается, возник вопрос о подтверждении времени такого перевода. Его можно подтвердить письменным соглашением о временном переводе и соответствующим приказом.

Материал к размышлению

При осуществлении временных переводов на другую работу возник вопрос о правовой природе соглашения о таком переводе: является ли данное соглашение соглашением об изменении условий трудового договора или оно носит самостоятельный характер. Предпочтительнее позиция тех, кто считает соглашение о временном переводе на другую работу самостоятельным соглашением. Решающий аргумент — в соответствии с законодательством работник вправе потребовать по окончании временного перевода возвращения на прежнее место и это требование должно быть исполнено. Аналогичное требование может исходить и от работодателя. Если же признать соглашение о временном переводе на другую работу соглашением об изменении условий трудового договора, то отсутствие согласия одной из сторон будет означать отсутствие возможности возвратиться в исходное состояние, существовавшее до временного перевода на другую работу.

Временные переводы на другую работу в отличие от постоянных переводов, которые осуществляются только по соглашению сторон, возможны и в тех случаях, когда мнение одной из сторон не учитывается. Статья 72.2 ТК РФ предусматривает наряду с временными переводами по соглашению сторон временные переводы, осуществляемые в одностороннем порядке — *по инициативе работодателя*. Согласие работника при таких переводах не требуется.

¹ См.: Кузнецов Д. Л. Временный перевод по соглашению сторон как способ замещения временно отсутствующего работника // Кадровик. 2012. № 11. С. 17.

Допуская возможность временного перевода на другую работу без согласия работника, законодатель резко ограничил применение таких переводов. Они осуществляются на срок до одного месяца с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка. Краткие сроки перевода и гарантии по оплате труда призваны компенсировать отступление от общего правила, заключающегося в том, что переводы на другую работу осуществляются без согласия работника.

Временные переводы без согласия работника осуществляются только в случаях, предусмотренных ТК РФ. Основанием для такого перевода являются: катастрофа природного или технологического характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Переводы осуществляются для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Трудовой кодекс РФ, регулируя временные переводы на другую работу, предусмотрел и другие случаи таких переводов. К ним относятся переводы в случаях: простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещение временно отсутствующего работника. Если такие переводы требуют более низкой квалификации, то они допускаются только с письменного согласия работника.

Пунктом 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 предусмотрено, что временной перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условиях, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами или когда непринятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и другим последствиям.

Такой вывод Пленум Верховного Суда РФ сделал, основываясь на положениях Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г., которая была ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г. В соответствии с этой Конвенцией наша страна обязалась упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах. При этом в силу подп. «д» п. 2 указанной Конвенции, а также ч. 4 ст. 4 ТК РФ не является принудительным

трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств. Соответствующее положение Пленума Верховного Суда РФ было воспринято законодательством, которое определило, что перевод в случаях простоя, необходимости предотвращения, уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника допускается, если они вызваны чрезвычайными обстоятельствами, ставящими под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Во всех случаях не допустим перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. Рыночные отношения порождают различную реорганизацию в сфере производства, торговли, оказания бытовых услуг. Они касаются и организационно-правовых структур. Закон рынка диктует данную необходимость одним организациям объединиться с более крупным соседом, другим — разделиться, чтобы быстрее удовлетворить спрос потребителей; по экономическим и иным причинам происходит и смена собственника имущества организации.

При всех этих преобразованиях возникает вопрос о трудовых отношениях. Их регулирование осуществляется в соответствии со ст. 75 ТК РФ. Прежде всего в ней предусмотрено, что при смене собственника имущества организации *новый собственник* не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главными бухгалтерами. В отношении других работников такого права у нового собственника нет. Они продолжают работать на прежних условиях. Если работник не хочет работать у нового собственника имущества организации, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества).

Установив специальное основание для расторжения трудового договора с работником, отказавшимся продолжать работу у нового собственника имущества организации, ТК РФ устранил имевшийся ранее правовой вакуум, когда работник отказывался продолжать работу и в то же время не подавал заявление об увольнении. До ТК РФ соответствующее основание для расторжения трудового договора отсутствовало.

При смене собственника в процессе приватизации государственных имущественных предприятий следует применять нормы Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», пред-

усматривающие, что со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущественного комплекса унитарного предприятия или момента государственной регистрации созданного открытого акционерного общества унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

Если при смене собственника имущества организации различаются правовые последствия для отдельных категорий работников, то при изменении подведомственности организации, ее реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжают существовать со всеми из них без каких-либо исключений.

Положение о том, что изменение подведомственности организации не влечет каких-либо последствий для работников в настоящее время не имеет существенного значения, поскольку у большинства организаций вообще нет вышестоящего органа. Вместе с тем имеются государственные и муниципальные предприятия, образованные органами государственной власти или органами местного самоуправления, у которых могут изменяться подведомственность (подчиненность). К работникам этих предприятий применяется правило, согласно которому изменение подведомственности (подчиненности) организации не является основанием для расторжения с ними трудовых договоров.

Такое же правило действует и при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации: прежний трудовой договор сохраняет свое значение. Обычно в трудовые книжки таких работников становится штамп с новым названием организации и вносится запись о работе в организации, имеющей новое название. При отказе продолжать работу в связи с изменением подведомственности (подчиненности) организации или при ее реорганизации применяется такое же основание прекращения трудового договора как при смене собственника имущества организации — п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Глава 12 ТК РФ, которая посвящена изменению трудового договора, предусматривает также основания **отстранения от работы** и его правовые последствия. Под отстранением от работы следует понимать временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Оно возможно только по основаниям, предусмотренным законом. Недопустимы волевые действия работодателя, отстраняющего работника по своему усмотрению. К таким основаниям относятся:

— появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения. Факт нетрезвого состояния (наркотического или токсического опьянения) подтверждается

медицинским заключением или соответствующим актом, который подписывается должностным лицом и лицами, являющимися свидетелями данного обстоятельства;

— не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Согласно ст. 214 ТК РФ работник обязан проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда. Невыполнение этой обязанности исключает возможность продолжение работы;

— не прохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Перечень категорий работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы, предупреждения профессиональных заболеваний и в целях охраны здоровья населения, содержится в ст. 213 ТК РФ;

— выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Это основание отстранения от работы применяется в тех случаях, когда работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует. При таких обстоятельствах работодатель обязан отстранить работника от работы на весь указанный в медицинском заключении срок (ст. 73 ТК РФ);

— приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Под такой работой понимается как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

— требование органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Такие требования могут, например, предъявлять должностные лица федеральной инспекции труда, федерального органа

исполнительной власти по надзору в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия.

Помимо указанных оснований отстранения от работы могут быть и иные основания в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Так, дополнительные основания отстранения от работы работников, занятых на подземных работах, предусмотрены ст. 330.4 ТК РФ.

При всех этих основаниях работник отстраняется от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся причиной для отстранения от работы или недопущения к работе. Это означает, например, что при отстранении от работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии работник отстраняется только на тот день, когда он находится в таком состоянии.

По общему правилу за время отстранения от работы (недопущения к работе) *заработная плата* работнику не *начисляется*. Исключение могут быть предусмотрены лишь в ТК РФ или иными федеральными законами. Так, согласно федеральному закону о государственной гражданской службе служащий, в отношении которого проводится служебная проверка, может быть временно отстранен от занимаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания по занимаемой должности.

Трудовой кодекс РФ, учитывая, что отстранение от работы не всегда обуславливается причинами, зависящими от работника, предусматривает случаи оплаты за время отстранения от работы как за *простой*. Такая оплата производится в случае 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*.

11.6. Прекращение трудового договора

Срок правовых норм, регулирующих трудовые отношения, значительный массив составляют нормы, относящиеся к прекращению трудового договора с работником. Основания такого прекращения различны. Одни из них применяются по инициативе работодателя, другие — по инициативе работника, третьи — по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, четвертые — по основаниям, которые не относятся ни к одной из трех первых групп оснований.

Удельный вес применяемых оснований прекращения трудового договора неодинаков, однако устойчивого соотношения между

ними не наблюдается. Оно зависит от многих факторов, включая конкурентоспособность работодателя, его финансово-экономическое положение, наличный состав персонала, его отношение к своим трудовым обязанностям. Вместе с тем судебная практика свидетельствует, что наиболее приемлемыми основаниями прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя. Поэтому эти основания будут рассмотрены более детально.

Общие основания прекращения трудового договора указаны в ст. 77 ТК РФ.

Перечень оснований, изложенных в этой статье, не носит исчерпывающего характера. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК и иными федеральными законами. Одним из них является, например, ст. 71 ТК РФ, о расторжении трудового договора при неудовлетворительных результатах испытания.

Все основания прекращения трудового договора должны применяться с соблюдением установленного порядка увольнения. Так, расторжение трудового договора по некоторым основаниям возможно лишь с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Несоблюдение этого правила может повлечь за собой признания увольнения незаконным.

Поскольку общие основания прекращения трудового договора конкретизируются в других статьях ТК РФ, целесообразно кратко рассмотреть все эти основания, выделив для отдельного анализа вопросы расторжения трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.

Перечень общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, начинается с п. 1 ч. 1 — трудовой договор прекращается **по соглашению сторон**.

В настоящее время работодатели стали шире применять это основание прекращения трудового договора, одинаково распространяемое как на трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, так и на срочные трудовые договоры. В большинстве случаев *инициатива* прекращения трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ исходит от *работодателя*, который проводит в одних случаях соответствующие организационно-штатные мероприятия для предупреждения увольнения по сокращению штата, в других случаях цель такого увольнения — освободить должность для более квалифицированного работника.

Преимущества применения работодателем такого основания расторжения трудового договора как соглашение сторон очевидны. Работник не может отказаться от расторжения трудового договора в отличие от увольнения по собственному желанию, нельзя и ото-

двинуть по времени такое увольнение. Оно правомерно и в период временной нетрудоспособности. Вместе с тем встречаются ситуации, когда *инициатива* расторжения трудового договора по соглашению сторон исходит от работников. Обычно такая инициатива проявляется в тех случаях, когда работник по каким либо причинам, иногда часто психологическим, не заинтересован в расторжении трудового договора по иным основаниям.

Практика применения п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ свидетельствует, что, как правило, договоренность сторон о прекращении трудового договора оформляется письменным соглашением. В этом письменном соглашении определяется дата расторжения трудового договора, а также обязанность работодателя выплатить причитающуюся работнику заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск.

Во многих случаях инициатива работодателя в расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть реализована без соответствующей заинтересованности работника в таком расторжении. Она может быть объективирована в выплате выходного пособия в размере, определенном соглашениями сторон.

Как известно, ст. 178 ТК РФ, предусматривая основания расторжения трудового договора, при которых выплачивается выходное пособие, не указывает соглашение сторон в числе этих оснований. Вместе с тем в последней части этой статьи указано, что трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться, другие случаи выплаты выходного пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. Поэтому если в трудовом договоре или коллективном договоре была предусмотрена выплата выходного пособия при расторжении трудового договора по соглашению сторон, то включение в письменные соглашения о расторжении трудового договора обязанности работодателя выплатить выходное пособие является правомерной.

При применении п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ нередко возникает вопрос, связанный с невыплатой выходного пособия, указанного в соглашении. Можно ли рассматривать такую невыплату как основания для восстановления работника, уволенного по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Практика решения этого вопроса различна.

Судебная практика

В Санкт-Петербурге придерживаются правила, что все условия письменного соглашения о расторжении трудового договора должны выполняться. Если какое-либо условие не выполнено, то увольнение работника по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ признается незаконным. В Москве суды выносят решение о том, что невыплата сумм по соглашению не может быть основанием для одностороннего отказа от согласованной даты увольнения. Это основание для иска о их взыскании (решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 29 марта 2012 г.).

Чтобы исключить случаи признания увольнения законным при условии невыполнения работодателем каких-либо условий письменного соглашения о расторжении трудового договора, следует в соглашении указать, что оно вступает в силу после исполнения работодателем всех обязательств, предусмотренных данным соглашением. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 № 2 подчеркнул, что аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном соглашении работодателя и работника.

Рекомендация относительно срока увольнения замечаний не вызывает. Что касается невозможности изменения основания расторжения трудового договора в одностороннем порядке, то данное утверждение небесспорно. Так, если стороны договорились о расторжении трудового договора по соглашению сторон с определенной даты, но работник до наступления этой даты не вышел на работу без уважительной причины, то у работодателя есть все основания расторгнуть трудовой договор не по соглашению сторон, а за прогул, поскольку до наступления даты увольнения по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работник обязан исполнять свои трудовые обязанности в таком же объеме как и любой другой работник, не связанный договоренностью о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Статья 77 ТК РФ выделяет основания расторжения трудового договора, касающиеся только *срочных трудовых договоров*. Пункт 2 ч. 1 этой статьи предусматривает прекращение трудового договора **по истечении срока**, на который он заключен. Такое основание прекращения трудового договора применяется независимо от того, кто является инициатором расторжения трудового договора. Однако если решение о прекращении трудового договора принял работодатель, то он обязан письменно предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Последствия невыполнения этой обязанности работодателем трактуются судом неоднозначно. Нет общего мнения и в юридической литературе. Одни считают, что при таком нарушении следует восстанавливать работника на работе, другие придерживаются мнения, что несоблюдение требований ст. 79 ТК РФ о предупреждении работника об увольнении не менее чем за три календарных дня до расторжения трудового договора является нарушением трудового законодательства, но не может быть основанием для признания увольнения незаконным.

Материал к размышлению

По настоящему мнению, второй вариант предпочтительнее. Убедительные аргументы в его пользу привела Л. А. Чиканова, справедливо полагая, что работодатель утрачивает право расторгнуть срочный трудовой договор по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ только в том случае, когда ни он, ни работник не потребовали прекращения срочного трудового договора в связи с окончанием его срока и работник продолжает работать после истечения срока трудового договора. В ситуации, когда работник не был предупрежден об увольнении, но работодатель издал приказ о расторжении срочного трудового договора по окончании срока его действия, нет оснований считать данное увольнение не законным. Правомерна и ссылка на ч. 6 ст. 394 ТК РФ, содержание которой свидетельствует, что даже при незаконном увольнении истечение срока трудового договора не дает основание для восстановления работника на работе. Суд признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора¹.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 выделены срочные трудовые договоры, заключенные с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для исполнения заведомо определенной работы, срок таких договоров определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по окончании истечения 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).

Законодательство о срочных трудовых договорах не допускает, как правило, их продления после окончания срока действия трудового договора. Если срок трудового договора истек, а у работодателя есть потребность в продолжении трудовых отношений с данным работником, он должен расторгнуть срочный трудовой договор в связи с истечением срока его действия и заключить новый трудовой договор.

Вместе с тем в определенных случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, срочный трудовой договор может быть продлен.

Наиболее распространенный случай — продление срочного трудового договора при истечении срока его действия в период беременности женщины.

¹ См.: Чиканова Л. А. Настольная книга кадровика. Юридические аспекты / отв. редактор Ю. П. Орловский. 2-е изд. М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»; ИНФРА-М, 2011. С. 344.

Согласно ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. В связи с продлением срочного трудового договора до окончания беременности возник вопрос о дате его расторжения. Трудовой кодекс РФ решил этот вопрос применительно к случаям, когда женщина после окончания беременности фактически продолжает работу. В этих случаях работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Однако не решен основной вопрос. В большинстве случаев женщина после окончания беременности не продолжает работу, а находится в послеродовом отпуске. Когда при этих обстоятельствах расторгается заключенный с ней срочный трудовой договор?

Формулировка ст. 261 ТК РФ ориентирует работодателя на расторжение срочного трудового договора в первый день послеродового отпуска, поскольку данный трудовой договор был продлен до окончания беременности. Однако данное решение о дате окончания срочного трудового договора, которая определяется днем рождения ребенка, по моральным и иным причинам воспринимается весьма негативно.

Материал к размышлению

Целесообразно внести изменения в ТК РФ, предусмотрев, что срочные трудовые договоры, срок действия которых истекает в период беременности, продлеваются не до окончания беременности, а до окончания *отпуска по беременности и родам*.

В большинстве случаев срочный трудовой договор заключается на определенный срок. Однако возможны и срочные трудовые договоры, которые заключаются с лицами, принимаемыми на работу для выполнения заведомо определенной работы в случае, когда ее завершения не может быть определено конкретной датой. Такой договор расторгается по завершению данной работы. Факт завершения работы удостоверяется соответствующими документами, например, актом приема работы.

При заключении срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника днем его окончания является день выхода отсутствующего работника на работу.

Пункт 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ предусматривает расторжения трудового договора **по инициативе работника**, а п. 4 ч. 1 этой же статьи — основания расторжения трудового договора **по инициативе**

работодателя. Эти основания конкретизируются в других статьях ТК РФ, которые будут рассмотрены ниже.

Самостоятельным основанием прекращения трудового договора является **перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность)**. В этом случае применяется п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Перевод на постоянную работу к другому работодателю осуществляется по согласованию между руководителями соответствующих организаций. Статья 64 ТК РФ предусматривает, что работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода к другому работодателю не может быть отказано в заключении трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Если трудовой договор прекращается на основании п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то в трудовую книжку вносится запись об увольнении и приеме на работу в порядке перевода.

Статья 77 ТК РФ предусматривает ряд оснований прекращения трудового договора в связи с отказом работника продолжать работу. Этот отказ может быть вызван различными причинами, которые указаны в подп. 6—9 ст. 77 ТК РФ. Пункт 6 ч. 1 ст. 77 предусматривает прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения **работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации**.

Трудовой кодекс РФ использует формулировку «смена собственника имущества организации». В гражданском законодательстве применяется иная терминология «переход права собственности на имущество». Этот переход осуществляется в форме приватизации (государственная или муниципальная собственность отчуждается в собственность организации), путем национализации (собственность организации становится государственной собственностью), а также при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность или муниципальных предприятий в государственную собственность.

Во всех указанных случаях с работниками, отказавшимися выполнять прежнюю работу, хотя у них такое право имеется, при отсутствии письменного заявления об увольнении по собственному желанию, трудовой договор прекращается по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Пункт 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ применяется при отказе работника от продолжения работы в связи **с изменением определенных сторонами условий трудового договора**. Условия такого отказа, связанного с изменением по инициативе работодателя содержания трудового договора, указаны в ст. 74 ТК РФ (см. параграф 11.5).

Пункт 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ дает право работодателю прекратить трудовой договор с работником, если он **отказался от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением**, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы.

В числе оснований прекращения договора, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, указан п. 9. Это основание применяется в связи с **отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем**. Перемещение работодателя в другую местность исключает для работника возможность продолжения трудовых отношений на прежних условиях. Поэтому если он не согласен на такой перевод, то трудовой договор с ним прекращается.

Под *другой местностью* понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Завершается ст. 77 ТК РФ двумя общими основаниями п. 10 и 11, которые непосредственно не применяются, поскольку рассчитаны на различные обстоятельства, предусмотренные конкретными правовыми нормами.

Пункт 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ выделяет в качестве общего основания прекращения трудового договора **обстоятельства, не зависящие от воли сторон**. В юридической литературе такие обстоятельства определяются как прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц.

Конкретные обстоятельства, не зависящие от воли сторон, которые прекращают трудовой договор, изложены в ст. 83 ТК РФ. К ним относятся:

1) призыв на военную службу или направление работника на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу — п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. В соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» призыву на военную службу подлежат: граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на военном учете и не пребывающие в запасе.

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» предусматривает, что граждане имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой в случае, если несение военной службы противоречит его убеждениям или вероисповеданию, а также если он относится к коренному малочисленному народу, ведет традиционный образ жизни, осуществляет традиционное хозяйствование и занимается традиционными промыслами. На альтернативную гражданскую службу направляются граждане мужского пола в воз-

расте от 18 до 27 лет, которые не прибывают в запасе, имеют право на замену военной службы по призыву альтернативной гражданской службой и в отношении которых призывной комиссией принято соответствующее решение. Основанием для прекращения трудового договора с работником, призванным на военную службу или направленным на гражданскую альтернативную службу является повестка призывной комиссии о явке на призывной пункт для отправки по месту прохождения военной службы или отправления гражданина к месту прохождения альтернативной гражданской службы. При прекращении трудового права с работником в связи с призывом на военную службу или направлением на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Такое основание прекращения трудового договора применяется только к работнику, принятому на место работника, незаконно уволенного и позднее восстановленного на прежнем месте решением государственной инспекцией труда или суда. Если соответствующее решение отсутствует, например, работник, уволенный незаконно, восстанавливается на работе самим работодателем, то применение п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ будет неправомерным. Увольнению по этому основанию должно предшествовать трудоустройство. И только в том случае, когда у работодателя нет работы или работник отказался от перевода на другую работу, трудовой договор должен прекращаться в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. При применении этого основания прекращения трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

3) неизбрание на должность — п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Это основание прекращения трудового договора применяется к лицам, которые были избраны на должность, но впоследствии результаты избрания оказались отрицательными. К ним относятся, например, лица, заключившие трудовой договор на основании результатов конкурса, проведенного в соответствии с законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу — п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Это основание прекращения трудового договора применяется при наличии следующих условий: работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, приговор суда, которым работник осужден к наказанию, вступил в законную силу.

К наказаниям, исключающим возможность продолжения работы, относится лишение права занимать определенную должность, арест, лишение свободы;

5) *признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности* в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Для применения этого основания должно быть заключение медицинского учреждения, в компетенцию которого входит оценка трудоспособности работника. Такое заключение может быть выдано федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы. Если данное учреждение пришло к выводу, что работник полностью неспособен к трудовой деятельности, работодатель обязан уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ;

6) *смерть* работника либо работодателя — физического лица, а также *признание судом* работника либо работодателя — физического лица *умершим* или *безвестно отсутствующим* является основанием для прекращения трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Факт смерти устанавливается органами записи актов гражданского состояния. Гражданин объявляется умершим, если в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение пяти лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожающих смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного случая, — в течение шести месяцев. Признание гражданина безвестно отсутствующим также производится на основании решения суда. При обращении в суд должно быть доказано не только отсутствие сведений о нем, но и отсутствие данных о месте его нахождения. Суд признает лицо безвестно отсутствующим, если в течение одного года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания;

7) прекращение трудового договора в связи с *наступлением чрезвычайных обстоятельств* — п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. К чрезвычайным обстоятельствам, препятствующим продолжению трудовых отношений, относятся: военные действия, катастрофа, стихийные бедствия, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства. Обстоятельства должны быть признаны чрезвычайными решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;

8) *дисквалификация или иные административные наказания*, исключающие возможность выполнения работником обязанностей по трудовому договору. При наличии этих обстоятельств трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Дисквалификация как вид административного наказания применяется к работникам, занимающим руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица и выполняющие организационно-распорядительские функции. Суть дисквалификации заключается в том, что по решению суда работник лишается права осущест-

влять возложенные на него функции на срок от шести месяцев до трех лет. Увольнение по данному основанию возможно, если нельзя перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;

9) *истечение срока действия, приостановления действия на срок более двух месяцев или лишения работника специального права* (лицензия, право на управление транспортным средством, право на ношение оружие, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ является основанием для прекращения трудового договора по п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Данное основание прекращения трудового договора не применяется, если имеется возможность перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;

10) *прекращение допуска к государственной тайне*, если выполняемая работа требует такого допуска, — основание прекращения трудового договора по п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Увольнение работника в связи с прекращением допуска к государственной тайне не допускается, если работодатель имеет возможность перевести работника с его согласия на другую работу. Следует иметь в виду, что прекращение допуска к государственной тайне не освобождает работника от взятых обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну;

11) *отмена решения суда* или *отмена* (признание незаконным) *решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе* дает право работодателю прекратить трудовой договор с работником, неправомерно восстановленным на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Такое увольнение возможно независимо от продолжительности работы работника после восстановления его на работе;

Материал к размышлению

Недостаток такого решения видится в том, что оно искажает действительную причину прекращения трудового договора. Так, работник мог быть уволен за прогул, а затем суд восстановил его на работе. Ошибочное решение суда было отменено и с работником вторично прекратили трудовой договор уже не за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а в связи с отменой решения суда (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). Видимо целесообразно указывать первоначальную причину прекращения трудового договора со ссылкой на решение суда, отменившее незаконное восстановление работника на работе.

12) *приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства в соответствии с допустимой долей таких работников*. Доля указанных

работников устанавливается постановлением Правительства РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.

Трудовой договор по основанию, предусмотренному п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством РФ для проведения работодателями, осуществляющими на территории РФ определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства в соответствии с допустимой долей таких работников;

13) *возникновение* установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору *ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности*. Это основание прекращения трудового договора было введено Федеральным законом от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ. Оно применяется в частности, к лицам, осуществляющим трудовую деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних. К такой деятельности не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Взаимосвязанные положения п. 13 ч. 1 ст. 83, абз. 3 ч. 2 ст. 331 и ст. 351.1 ТК РФ признаны противоречащими Конституции РФ Постановлением Конституционного Суда РФ от 18 июля 2013 г. № 19-П:

— в той мере, в какой данные законоположения вводят безусловный и бессрочный запрет на занятие педагогической деятельностью, а также иной профессиональной деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних и, соответственно, предполагают безусловное увольнение лиц, имевших судимость (а равно лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям)

за совершение иных указанных в данных законоположениях преступлений, кроме тяжких и особо тяжких преступлений, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, не предусматривая при этом необходимость учета вида и степени тяжести совершенного преступления, срока, прошедшего с момента его совершения, формы вины, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, чем несоразмерно ограничивают право таких лиц на свободное распоряжение своими способностями к труду и нарушают баланс конституционно значимых ценностей;

— в той мере, в какой данные законоположения предусматривают обязательное и безусловное прекращение трудового договора с работником, осуществляющим педагогическую или иную профессиональную деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, если это лицо подвергается уголовному преследованию за указанные в данных законоположениях преступления, — до разрешения уголовного дела по существу или до завершения производства по уголовному делу.

Пункт 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ является последним общим основанием прекращения трудового договора. Оно сформулировано как **нарушение установленных ТК РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора**, если это нарушение **исключает возможность продолжения работы**. Все конкретные нарушения правил заключения трудового договора, которые требуют прекращения трудовых отношений, изложены в ст. 84 ТК РФ и других федеральных законах.

Одним из этих нарушений является *заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью*. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью предусмотрено ст. 47 УК РФ. Если это основное наказание, то оно назначается на срок от одного года до пяти лет. В тех случаях, когда лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью является дополнительным видом наказания — его срок от шести месяцев до трех лет.

Если нарушение этого правила обнаружено после истечения срока, на который работник был лишен права занимать соответ-

ствующую должность или заниматься определенной деятельностью, то трудовой договор не может быть прекращен, поскольку отсутствуют основания, исключающие возможность продолжения работы.

Статья 84 ТК РФ к нарушениям правил заключения трудового договора относит заключение трудового договора *на выполнение работы, противопоказанной данному лицу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением*, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Статья 84 ТК РФ включает также в число нарушений правил заключения трудового договора, являющихся основанием для его прекращения, *отсутствие соответствующего документа об образовании*, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иными нормативными правовыми актами. Требование соответствующего документа об образовании предусмотрено в различных федеральных законах. К ним относится Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», предусматривающий, что право на занятие медицинской или фармацевтической деятельностью имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское и фармацевтическое образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальные звание, а на занятие определенными видами деятельности необходимы также сертификаты и лицензия.

Трудовой договор согласно ст. 84 ТК РФ должен прекращаться, если он заключен *в нарушение постановления* судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, *о дисквалификации* или ином *административном наказании*, исключающим возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору либо в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы.

Все конкретные основания прекращения трудового договора вследствие нарушения обязательных правил его заключения, предусмотренных ст. 84 ТК РФ, применяются, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в дан-

ной местности. Предлагать вакансии в другой местности работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Часть 3 ст. 84 ТК РФ предусматривает важное положение о выплате *выходного пособия* в размере *среднего месячного заработка* работнику, если нарушение установленных правил заключения трудового договора допущено *не по его вине*. При наличии вины работника работодатель не обязан предлагать ему другую работу и выходное пособие не выплачивается.

Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) относится к числу наиболее распространенных оснований прекращения трудового договора. Порядок и условие его расторжения предусмотрены ст. 80 ТК РФ, в соответствии с которой *любой* работник может расторгнуть свой трудовой договор *независимо* от того, на *какой срок* он был заключен, предупредив работодателя *письменно* о своих намерениях не позднее чем за две недели. Для такого увольнения не требуется согласие работодателя.

Единственным юридическим фактом увольнения по собственному желанию является письменное заявление работника о расторжении трудового договора, причем важно отметить, что это заявление должно быть написано добровольно, без воздействия со стороны работодателя. В противном случае увольнение будет признано в судебном порядке незаконным.

Судебная практика

В судебной практике немало дел, когда работник увольняется на основании его собственного желания, а в действительности добровольность волеизъявления отсутствует.

Характерно в этом отношении является дело об увольнении Ш., который был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ из-за политической деятельности его матери — депутата государственного собрания — Курултая Республики Башкортостан, которая выступила с критикой руководства Уфимского нефтеперерабатывающего завода, где работает Ш. Последнему было предложено уволиться по собственному желанию, пригрозив Ш., что в противном случае трудовой договор с ним будет прекращен как с работником, не прошедшим аттестацию. Поскольку добровольное волеизъявление на увольнение по собственному желанию отсутствовало, Ш. был восстановлен в прежней должности.

При рассмотрении дел об увольнении по собственному желанию суды встречаются с фактами, когда работник совершил противоправное действие, которые являются основанием для расторжения трудового договора, но работодатель предлагает такому работнику уволиться по собственному желанию. По этому вопросу нет однозначной практики.

Более предпочтительна позиция судов, которые приходят к выводу о добровольном волеизъявлении работника, которому предложили право выбора оснований расторжения трудового договора и он выбрал увольнение по собственному желанию, а не по иному порочащему его основанию.

Заявление об увольнении по собственному желанию может быть подано не только во время работы, но и в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, командировке, поскольку цель такого заявления — предупредить работодателя об увольнении, чтобы у него была возможность заранее подобрать нового работника. С момента подачи заявления работодатель может начать поиски нового работника.

Если заявление об увольнении было подано во время работы, а затем работник заболел, то он вправе расторгнуть трудовой договор в период временной нетрудоспособности, если истек двухнедельный срок предупреждения. Время болезни не приостанавливает двухнедельный срок предупреждения. Для некоторых категорий работников установлены иные сроки предупреждения. Работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны предупредить за три календарных дня о досрочном расторжении трудового договора (ст. 292 и 296 ТК РФ). Такой же срок предупреждения установлен для работников, которые в период испытания решили, что предложенная им работа для них не подходит (ст. 71 ТК РФ).

Если трудовые отношения у работника возникли с работодателем — физическим лицом, то срок предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию в ТК РФ не установлен. Он зависит от трудового договора, который этот срок определяет (ст. 307 ТК РФ).

Отдельно в ТК РФ выделен вопрос о досрочном расторжении трудового договора по *инициативе руководителя организации*. Согласно ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее чем за один месяц.

Установленные сроки предупреждения об увольнении по собственному желанию являются минимальными сроками. Работник имеет право предупредить работодателя об увольнении заранее: например, не за две недели, а за месяц.

В практике применения законодательства о расторжении трудового договора по инициативе работника возник вопрос, когда должен быть уволен работник, если он в заявлении не указал дату увольнения. Суды на этот вопрос отвечают однозначно: с работником в этом случае трудовой договор должен быть расторгнут по общему правилу — по истечении двухнедельного срока предупреждения. Такой вывод представляется правомерным.

При решении этого вопроса следует учитывать, что по истечении двухнедельного срока, если было подано заявление о расторжении трудового договора без указания даты, работник вправе прекратить работу.

Двухнедельный срок предупреждения может быть сокращен по соглашению сторон трудового договора, а также по заявлению работника, когда это заявление обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений или трудового договора. В первом случае работник увольняется со дня достижения договоренности с работодателем, во втором — со дня, указанного в заявлении работника.

Следует обратить внимание на то, что увольнение по собственному желанию со дня, указанного в заявлении, возможно в тех случаях, когда соответствующее нарушение работодателем тех или иных правовых норм и нормативных договоров было зафиксировано в решении уполномоченного органа. Таким органом, как отметил Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2, может быть орган, осуществляющий контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональный союз, КТС или суд.

Что касается увольнения и срока, определенного в соглашении между работником и работодателем, то такое решение касается только срока расторжения трудового договора, а не основания увольнения. Основание увольнения — письменное заявление работника о расторжении трудового договора. Соглашение работодателя на увольнение работника правового значения не имеет.

В соответствии с ч. 4 ст. 80 ТК РФ работник до истечения срока предупреждения об увольнении имеет право в любое время отозвать свое заявление. Исключение из данного правила установлено для случаев, когда на место работника, подавшего заявление об увольнении, в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Одним из таких случаев является правило, изложенное в ст. 64 ТК РФ, о том, что нельзя отказать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от одного работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Работник сохраняет свое право отозвать заявление об увольнении, если на его место переведен работник с иного места у того же работодателя. Такой перевод — добровольное решение работодателя, а лишение работника права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию возникает на основании закона.

Возможны и такие случаи, когда приглашение на работу как основание для отказа работнику отозвать свое заявление об уволь-

нении не было обоснованным. При наличии такого обстоятельства суд восстанавливает работника на работе.

Судебная практика

Определением Верховного Суда РФ от 20 января 2012 г. по делу № 5-211-199с был восстановлен на работе начальник режимной части одного из столичных банков. Этот работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, а затем решил его отозвать, но ему в этом было отказано, поскольку место было уже занято работником, который даже не прошел проверку доступа к секретным сведениям, необходимую для данной должности. Суд принял во внимание, что гражданин, занявший место начальника режимной части, фактически не работал в этой должности в период, когда решался вопрос об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию. На этом основании исковое заявление о восстановлении на работе было удовлетворено¹.

Материал к размышлению

При расторжении трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работники нередко просят перенести дату увольнения за пределы двухнедельного срока. Работодатель такие заявления не удовлетворяет. С подобной практикой следует согласиться. Л. А. Чиканова справедливо считает, что ТК РФ не предоставляет работнику право требовать перенесения срока увольнения. Этот вопрос может быть решен только по договоренности с работодателем². Данная ситуация могла бы быть иной, если бы работник письменно аннулировал первоначальное заявление, а затем написал бы новое заявление о расторжении трудового договора с предупреждением работодателя не позднее чем за две недели.

В целях устранения случаев неоправданного расторжения трудового договора по инициативе работника ТК РФ не считает возможным его расторжением, если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении. Слова «не настаивает на увольнении» означают, что работник не воспользовался своим правом прекратить работу по истечении срока предупреждения и продолжает работу.

Увольнение работника после истечения срока предупреждения свидетельствует о нарушении трудового законодательства. Такого вывода придерживается и судебная практика.

Судебная практика

Так, в определении Свердловского областного суда от 1 марта 2005 г. № 33-1574/2005 указано, что оснований для увольнения П. не имеется, поскольку работник был уволен после истечения срока предупреждения, при этом П. продолжал работу. Правомерно было бы его увольнение в установленном законом срок. Поскольку работодатель это требование не выполнил, исковое заявление о восстановлении на работе было удовлетворено.

¹ Трудовые споры. 2012. № 3. С. 6.

² См.: Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2009. С. 214.

Безусловный характер права на увольнение по собственному желанию проявляется также в том, что по истечении срока предупреждения работодатель не вправе задерживать работника независимо от любых обстоятельств. Как правило, в качестве мотивов такой задержки приводятся различные причины: не сданы материальные ценности, не возвращены деньги в кассу взаимопомощи и т.д. Все эти причины не могут быть основанием для нарушения работодателем обязанности уволить работника по окончании срока предупреждения. Материальные же претензии к работнику могут быть предметом рассмотрения в суде.

До истечения срока предупреждения работодателя об увольнении работник обязан выполнить возложенные на него обязанности. В случае их неисполнения работодатель вправе уволить работника не по его инициативе, а по основаниям, указанных в ст. 81 ТК РФ.

Работодатель обязан в последний день работы выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Возможно увольнение не в последний день работы, например, при увольнении по собственному желанию, когда срок предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника заканчивается в период его временной нетрудоспособности. Такие случаи предусмотрены в ст. 84.1 ТК РФ, которая указывает, что исключением из общего правила о прекращении трудового договора в последний день работы являются случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

При расторжении трудового договора по инициативе работника в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в отличие от работника, который всегда может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, ограничено определенными условиями, предусмотренными в законе. Такими условиями являются: соблюдение определенного порядка расторжения трудового договора и наличие оснований для такого расторжения, указанных в ТК РФ и иных федеральных законах.

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя характеризуется обязанностью работодателя *информировать* выборный орган первичной профсоюзной организации *о сокращении штата*, участием профсоюза в рассмотрении вопросов, связанных с *расторжением трудового договора по основаниям, указанных в ТК РФ*.

Обязанность работодателя сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации о сокращении штата не позднее чем за два месяца, а при массовом увольнении — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предусмотрена ст. 82 ТК РФ.

В связи с применением данного положения возник вопрос о том, с какой даты исполняется срок уведомления. На этот вопрос ответил Конституционный Суд РФ.

Судебная практика

По мнению Конституционного Суда РФ работодатель при принятии решения о сокращении штата обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров. Такой срок, как определил Конституционный Суд РФ, следует признать справедливым, а также разумным и достаточным для осуществления выборным органом первичной профсоюзной организации, имеющихся у него полномочий по защите интересов работников. Иное истолкование положения ст. 82 ТК РФ приводило бы к несоразмерному ограничению прав и интересов работодателя, что в свою очередь означало бы нарушение необходимого баланса интересов сторон трудовых отношений (см. Определение от 15 января 2008 г. № 201-О-П по жалобе ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь»»).

Участие профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, проявляется и в том, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза в связи с *сокращением численности или штата организации* (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), *вследствие недостаточной квалификации работника* (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и в связи с *неоднократным неисполнением работником без удовлетворительных причин трудовых обязанностей* (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), производится с **учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации**. Такое положение означает, что учета мнения профсоюзного органа не требуется, если увольняется работник, не являющийся членом профсоюза или в организации имеется профсоюз, но работник связан отношениями членства с другим профсоюзом, у которого нет в данной организации первичного профсоюзного органа.

В порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя могут быть внесены коррективы коллективным договором. Коллективный договор может предусматривать дополнительные основания расторжения трудового договора, требующие учета мнения выборного профсоюзного органа, или замену учета его мнения на предварительное согласие, являющееся более эффективной формой защиты работника, поскольку без предварительного согласия профсоюза с ним не может быть расторгнут тру-

довой договор по инициативе работодателя. Трудовой кодекс РФ не только предусматривает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, но и *определяет механизм такого участия*. Этот механизм следующий. Вначале работодатель обязан направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия работодателем решения о расторжении трудового договора с работником. Слова «в соответствующий профсоюзный орган» означает необходимость обращения работодателя в профсоюзный орган той первичной профсоюзной организации, членом которой является увольняемый работник. Далее выборный профсоюзный орган в течение семи дней со дня получения проекта приказа и копии документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае, если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять *окончательное решение*.

За профсоюзом, если его мотивированное мнение не учтено, оставлено право обжаловать решение работодателя в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно *в суд*, а работодателя — обжаловать *в суд* предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Законом не предусмотрена возможность перерыва или приостановления месячного срока. Временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока. При превышении месячного срока со дня получения

мотивированного мнения выборного профсоюзного органа *увольнение признается незаконным*.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иным федеральным законом. Никакой иной нормативный правовой акт не вправе устанавливать основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Это положение имеет принципиальное значение, поскольку свидетельствует о высоком уровне правовой защиты работника.

Базовой статьей, наиболее широко применяемой при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, является ст. 81 ТК РФ. Все основания, предусмотренные в ней, можно классифицировать на две группы: первая группа — основания расторжения трудового договора по *обстоятельствам, не связанным с виной работника*; вторая группа — основания расторжения трудового договора при *виновных обстоятельствах работника*.

К первой группе относятся основания, предусмотренные п. 1—4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ дает работодателю основание расторгнуть трудовой договор с работником в случае **ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем** — физическим лицом, являющимся индивидуальным предпринимателем. Выделение этого основания в самостоятельное основание прекращения трудового договора оправдано, поскольку оно исключает трудоустройство работников и не требует мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст. 61 ГК). Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность работодателя — физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, на основании отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Правила ликвидации организации применяются и при прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности.

В последнее время встречаются решения судов, которые при ликвидации обособленного структурного подразделения признают возможным расторжение трудового договора по сокращению штата, ориентируясь на положение о том, что это подразделение не является юридическим лицом, а последнее не ликвидируется.

Пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **сокращение численности или штата работников**. Численность работников любой организации не остается постоянной и изменяется в зависимости от внутренних и внешних обстоятельств. В одних случаях расширение рынка сбыта товаров и оказания услуг увеличивает штатную численность работников, в других — неблагоприятная экономическая конъюнктура, снижение покупательской способности населения, сужение внешнего рынка для экспортной продукции диктует необходимость в сокращении штата, уменьшения численности работников.

Работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом вправе самостоятельно под свою ответственность принимать необходимые кадровые решения (см. Определение Конституционного Суда РФ от 18 декабря 2007 г. № 867-О-О). Поэтому изменение структуры, штатного расписания, численного состава организации относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Признавая безусловность закрепленного за работодателем права на изменение количественного состава персонала, нельзя в тоже время категорично утверждать, что никто, в том числе орган по рассмотрению трудовых споров, не вправе обсуждать вопрос о целесообразности проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников¹. К сожалению, встречаются случаи, когда работодатель проводит сокращение штата или уменьшение численности работников по соображениям, не относящимся к производственным интересам. Поэтому, суды по заявлению истца — работника, уволенного по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, стали проверять, обосновано ли сокращение штата производственными интересами. Если выясняется, что сокращение штата произведено не в производственных интересах, суд может прийти к выводу, что работодатель злоупотребил своим правом на увольнение, и восстанавливает работника на работе.

Трудовой кодекс РФ не только предусматривает в качестве основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя сокращение штата или уменьшение численности работников, но и подробно регламентирует условия применения данного основания. Цель установления таких условий — защита прав

¹ См.: Права работодателей в трудовых отношениях / под ред. А. Ф. Нуртдиновой, Л. А. Чикановой. М., 2009. С.192—193.

работников и законных интересов работодателя при применении данного основания увольнения.

Прежде всего, следует учитывать ст. 82 ТК РФ, обязывающую работодателя сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Такое сообщение должно быть объявлено в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров. Этот срок удлиняется до трех месяцев, если решение о сокращении штата может привести к массовому увольнению работников.

После издания приказа о сокращении штата и изменение в соответствии с данным приказом штатного расписания ключевым вопросом для работодателя является определение круга лиц, подлежащих увольнению. При решении этого вопроса следует руководствоваться ст. 179 ТК РФ, предусматривающей круг лиц, имеющих преимущественное право оставления на работе. К ним относятся в первую очередь лица с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Трудовой кодекс РФ не определяет критерии «более высокой производительности труда и квалификации». Такие критерии выработаны практикой. Доказательствами более высокой производительности труда считают выполнение значительно большего объема работы по сравнению с иными работниками, занимающими аналогичную должность или выполняющими такую же работу; приказы о премировании за высокие показатели в работе. Для подтверждения более высокой квалификации принимается во внимание стаж работы по специальности, повышение квалификации по занимаемой должности.

При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют лица, перечисленные в ч. 2 ст. 179 ТК РФ. Слова «при равной производительности труда и квалификации» означают, что производственные показатели — главный критерий, все иные критерии носят подчиненный характер.

Коллективным договором могут предусматриваться, помимо лиц, указанных в ТК РФ, другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Материал к размышлению

В научной литературе было высказано мнение, что, определяя круг таких работников, коллективный договор вправе лишь дополнить содержание ч. 2 ст. 179 ТК РФ, но не может изменять ни очередность предоставления рассматриваемого права, ни перечень категорий работников, указанных ТК РФ¹.

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, В. Б. Хохлова. М., 2007. С. 389.

Перечень лиц, предусмотренный в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, действительно не может быть изменен коллективным договором. Однако на очередность предоставления преимущественного права на оставление на работе коллективный договор не может влиять, поскольку выбор конкретного работника из перечня лиц, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе, принадлежит работодателю. Часть 2 ст. 179 ТК РФ также не устанавливает очередность работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе. Вполне возможны ситуации, когда при сокращении штата будут оставлены на работе инвалиды Великой Отечественной войны, а не лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком. Хотя в ТК РФ эта категория работников предшествует инвалидам Великой Отечественной войны.

Неотъемлемым этапом мероприятий по сокращению численности или штата работников является предупреждение работника о предстоящем увольнении персонально под расписку не менее чем за два месяца. В случае отказа от ознакомления работодатель письменно фиксирует такой отказ в форме акта, подписанного двумя лицами: представителем работодателя и любым другим работником.

Двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении устанавливается в его интересах, чтобы он имел время найти работу. Поэтому этот срок не может быть сокращен без письменного согласия работника. В настоящее время судебная практика исходит из необходимости для работодателя строго соблюдать установленный срок предупреждения об увольнении. Его нарушение является основанием для восстановления работника на работе.

Прежнее правило, когда суды, не восстанавливая работника на работе, лишь изменяли дату увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор прекращал свое действие по истечении установленного срока, не применяется.

С принятием Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ появилась возможность не применять правило о двухмесячном сроке предупреждения, если соблюдены условия, предусмотренные ст. 180 ТК РФ. Согласно этой статье работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока с выплатой ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении.

Сокращение штата или уменьшение численности работников относится к тем основаниям расторжения трудового договора, которые могут применяться лишь в тех случаях, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу. Таким образом, право работодателя на увольнение работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 зависит от соблюдения

определенных положений, важнейшим из которых является трудоустройство работника. Согласно ТК РФ работнику должна быть предложена работа по вакантной должности, или работа, соответствующая его квалификации, а при ее отсутствии — вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Материал к размышлению

При применении п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возник вопрос, имеет ли право работник требовать предоставления ему работы по вакантной вышестоящей должности. По нашему мнению, такое требование у работника отсутствует, поскольку оно не соответствует по содержанию заключенного с работником трудового договора. В этом договоре определяется трудовая функция работника. При предоставлении работы в связи с сокращением штата следует соблюдать условие трудового договора о трудовой функции. Вышестоящая должность выходит за пределы трудового договора и поэтому ее замещение осуществляется путем заключения трудового договора с вновь поступающими на работу, обладающими соответствующими знаниями и профессиональным опытом.

Обязанность по трудоустройству работников действует в течение всего срока предупреждения об увольнении. Если в период предупреждения об увольнении по сокращению штата у работодателя не было другой работы, а позднее появилась вакантная должность в результате расторжения трудового договора по инициативе работника, то игнорирование этого факта может быть основанием для признания увольнения работника незаконным и восстановления его на работе.

Судебная практика

При трудоустройстве работника следует учитывать образование новых должностей, которые были введены до увольнения работника. Если эти должности соответствуют квалификации работника, то их непредоставление является основанием для его восстановления на прежней работе (решение Останкинского районного суда г. Москвы от 12 ноября 2011 г. № 2—4594/11).

Таким образом, до момента расторжения трудового договора сохраняется обязанность работодателя по трудоустройству работников.

Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, имеют право на соответствующие гарантии и компенсации. Одни из них предоставляются на основании ТК РФ, другие — в связи с иными федеральными законами.

Статья 178 ТК РФ обязывает работодателя выплачивать **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за увольняемым работником средний месячный зарабо-

ток на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) или в исключительных случаях — по решению органа службы занятости и за третий месяц со дня увольнения, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен¹.

Что касается гарантий и компенсаций, предусмотренных в иных федеральных законах, то такие гарантии указаны, например, в Законе о занятости населения. Одной из таких гарантий является **право досрочного выхода на пенсию**. Общие условия реализации этого права следующие: отсутствие возможностей для трудоустройства безработных граждан, уволенных в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников; наличие стажа работы, дающего права выхода на полную пенсию по возрасту; согласие уволенного работника на оформление пенсии досрочно. При наличии указанных условий пенсия оформляется досрочно, но не ранее чем *за два года* до установленного законом срока выхода на пенсию.

Пункт 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе**. Такое несоответствие может быть следствием недостаточной квалификации, подтвержденной результатами **аттестации**.

В условиях современного производства содержание выполняемой работы не остается неизменным. Новая техника, передовые технологии требуют повышения квалификации работника, расширения его профессиональных знаний и навыков работы. Работодателю предоставлено право принимать меры к работникам, квалификация которых не соответствует экономическим реалиям. Крайней мерой, применяемой к таким работникам, является расторжение трудового договора вследствие недостаточной их квалификации.

Право работодателя по применению данного основания увольнения не может быть реализовано, если оно не совпадает с мнением коллективного органа в лице аттестационной комиссии. В этом заключается основная особенность расторжения трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника.

Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если в отношении этого работника аттестация не проводилась, либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности.

¹ На Крайнем Севере и приравненных к ним местностях месячный заработок сохраняется на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а в исключительных случаях и в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен.

При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

В организациях, на которые не распространяются положения об аттестации, предусмотренные соответствующими правовыми актами, порядок и условия проведения аттестации должны быть определены локальными актами. Такое требование предусмотрено в ч. 2 ст. 81 ТК РФ.

Аттестация проводится **аттестационной комиссией**, в состав которой обязательно входит с правом решающего голоса представитель выборного профсоюзного органа. Статья 82 ТК РФ предусматривает это правило независимо от членства в профсоюзе аттестуемого работника. Участие профсоюза в выявлении уровня профессиональной подготовленности работников и соответствие их занимаемой должности или выполняемой работе — одно из проявлений социального партнерства с целью максимального учета законных интересов работников при решении вопроса об их профессиональной компетенции.

При оценке профессиональных качеств работника следует иметь в виду, что отсутствие специального образования не может считаться достаточным основанием для вывода о несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе, если оно не является согласно закону обязательным условием для заключения трудового договора. Более того, при выявлении факта отсутствия специального образования, требуемого для занятия соответствующей должности, следует применять, на наш взгляд, не п. 3 ч. 1 ст. 81, а ст. 84 ТК РФ, предусматривающую прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иными федеральными законами правил заключения трудового договора. Не свидетельствует о несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе и невыполнение служебных заданий из-за ненадлежащего отношения работника к своей работе. Такое отношение — основание для применения дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения, но не основание для расторжения трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия другую работу.

Пункт 4 ч. 1 ст. 81 — **увольнение руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера при смене собственника имущества организации.**

Трудовой кодекс РФ допускает возможность расторжения трудового договора только с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером не позднее трех месяцев со дня возникно-

вения у нового собственника права собственности на имущество организации. Другие работники организации не могут быть уволены в связи со сменой собственника имущества. Лицам, уволенным по п. 4 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

Статья 81 ТК РФ, предусматривающая основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, содержит значительное число оснований, которое *применяются при совершении работником виновных действий*. Перечень таких оснований включает основания, изложенные в п. 5—11 и 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пункт 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей**, если он имеет дисциплинарное взыскание.

В случае применения этого основания должны быть соблюдены следующие условия:

1) увольнение возможно лишь за дисциплинарные проступки, а не за действия, не имеющие отношения к трудовым обязанностям работника (например, нельзя уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 за неправомерное поведение в быту);

2) причина неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей — виновные действия работника. Если неисполнение трудовых обязанностей было вызвано уважительной причиной, увольнение работника не может быть признано правомерным;

3) увольнение возможно только при неоднократном неисполнении трудовых обязанностей. Единичный дисциплинарный проступок не может являться основанием для применения п. 5 ч. 1 ст. 81;

4) неоднократное неисполнение трудовых обязанностей должно быть подтверждено дисциплинарным взысканием. Это условие является ответом на вопрос, что считать неоднократным неисполнением трудовых обязанностей. Поскольку в п. 5 ч. 1 ст. 81 говорится о дисциплинарном взыскании в единственном числе, повторное нарушение трудовой дисциплины может явиться основанием для расторжения трудового договора за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Применение этого основания возможно и в том случае, если дисциплинарный проступок работника повторялся, несмотря на примененное к работнику взыскание.

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель должен соблюдать предусмотренные ч. 3 и 4 ст. 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

Помимо неоднократного неисполнения трудовых обязанностей основанием для увольнения работника может быть однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, которое имеет различное проявление. Каждому из этих проявлений соответствует конкретное основание расторжения трудового договора (подп. «а» — «д» п. 6 ч. 1 ст. 81).

Согласно п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **однократным грубым нарушением** трудовых обязанностей является:

— *прогул без уважительных причин* (подп. «а»), под которым понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Судебная практика

Слова «отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд» многие понимают как время непрерывного отсутствия на рабочем месте, которое прерывается временем обеденного перерыва. Иная позиция у судов. Так, в определении Ленинградского областного суда от 11 апреля 2012 г. № 33а-1402/2012 указано, что ТК РФ не определяет рабочий день как рабочее время в течение дня до обеда и после обеда. Поэтому обеденный перерыв не прерывает срок, установленный подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹.

Прогулом признается также: оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора или до истечения двухнедельного срока предупреждения; самовольное использование дней отгула и самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом следует учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда работодатель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов);

— *появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения* (подп. «б»).

Статья 76 ТК РФ обязывает работодателя отстранять от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Однако независимо от отстранения работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с таким работником. Основанием для этого в соответствии с подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является

нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения как на рабочем месте, так и на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя работник должен был выполнять трудовые обязанности.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены как *медицинским заключением, так и другими видами доказательств*;

— *разглашение охраняемой законом тайны* (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе разглашением персональных данных другого работника (подп. «в»). Условием применения этого основания является закрепленные в трудовом договоре обязательства не разглашать охраняемую законом тайну. Если в трудовом договоре такая обязанность не предусмотрена, то работник не может быть уволен за разглашение коммерческой тайны. Принимая меры по охране такой тайны, работодатель должен утвердить перечень информации, составляющей коммерческую тайну. В противном случае возможности привлечения к ответственности работника, разгласившего коммерческую тайну, будут не реализованы или затруднены;

— *совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступивших в законную силу приговором суда или постановлением суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях* (подп. «г»). Это основание расторжения трудового договора, реализуя конституционный принцип защиты всех видов собственности, подчеркивает, что работник может быть уволен за хищение любого чужого имущества, а не только государственного или общественного имущества.

Неправомерны случаи увольнения по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если факт хищения не подтвержден приговором суда, вступившим в законную силу, или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных на рассмотрения дел об административных правонарушениях.

При решении вопроса о законности увольнения по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не принимаются во внимание акты тех правоохранительных органов, которые не вправе налагать административные наказания, например, акты вневедомственной охраны. Увольнение до даты вступления приговора суда в законную силу или постановления уполномоченного органа признается неправомерным;

— *установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушением работником требований охраны труда*, если это нарушение повлекло за собой *тяжкие последствия*

¹ Трудовые споры. 2012. № 27. С. 9–10.

(несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления *таких последствий* (подп. «д»).

Этим подпунктом завершается п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, дающий право работодателю расторгнуть трудовой договор с работником, если он совершает грубое нарушение трудовых обязанностей. Поэтому основанием для увольнения работника является не любое нарушение требований охраны труда, а только такое нарушение, которое ТК РФ квалифицировал как *грубое* нарушение трудовых обязанностей.

Применение данного основания возможно при условии, что однократное грубое нарушение работником требований по охране труда установлено комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, о чем имеются соответствующие документы.

Пункт 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности**, если эти действия дают основания для *утраты доверия* к нему со стороны работодателя.

Для применения такого основания расторжение трудового договора необходимо установить следующие факты:

- 1) является ли работник лицом, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;
- 2) совершил ли данный работник виновные действия, которые дают основания для утраты к нему доверия.

Как правило, круг лиц, непосредственно обслуживающих материальные и денежные ценности, совпадает с перечнем работников, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности. Однако непосредственно обслуживать товарные и денежные ценности могут и работники, не предусмотренные в соответствующем перечне, например рабочие, занятые транспортировкой и разгрузкой товаров.

Поэтому п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ применяется к работникам, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, независимо от того, заключен с ними договор о полной материальной ответственности или нет.

Вина работника — необходимое условие применения п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Если вина работника не доказана, увольнение признается незаконным.

Судебная практика

Работница работала на АЗС оператором-кассиром. По распоряжению работодателя она передала часть дневной выручки заправщику для передачи директору АЗС, при этом расходный ордер не оформлялся. Работодатель провел на заправке снятие кассовых остатков и выявил недостачу именно той суммы, которая была передана для директора АЗС. В следующую смену работнице до работы не допустили и уволили за утрату доверия. Работница

с увольнением не согласилась и обратилась в суд. Работодатель мотивировал увольнение тем, что работница нарушила требования кассовой дисциплины при выдаче денег, а сами деньги директор не получил.

Суд установил, что деньги через заправщиков передавались и раньше, а расходные ордера выписывались «задним числом». Таким образом, это являлось обычной практикой. Кроме того было выяснено, что ревизия по факту недостачи не проводилась. В результате суд не усмотрел вины в действиях работницы (решение районного суда г. Ульяновска от 1 апреля 2011 г. № 2-698/11)¹.

Следует также учитывать, что утрата доверия не всегда связана непосредственно с ущербом, причиненным работодателю. Причиной увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть неправомерное поведение в виде искажения отчетности, приема денег без выдачи кассового чека и др.

Возможно применение п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и к тем работникам, которые совершают *виновные действия, не связанные с работой*. Здесь имеется в виду случаи, когда утрата доверия вызвана установлением в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иного корыстного правонарушения. В этих случаях увольнение не является дисциплинарным взысканием и поэтому оно применяется без соблюдения сроков, предусмотренных ст. 193 ТК РФ. Согласно ч. 5 ст. 81 ТК РФ такое увольнение не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Пункт 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей** в случаях предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

В отличие от п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ расторжение трудового договора в соответствии с п. 7.1 ч. 1 этой статьи распространяется в основном на лиц, занимающих должности, которые могут быть использованы в коррупционных целях. Одним из правонарушений, за которое может последовать увольнение, является конфликт интересов. Под **конфликтом интересов** понимается ситуация, при

¹ Трудовые споры. 2012. № 19. С. 42.

которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами организации, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации этой организации.

Пункт 8 ч. 1 ст. 81 — **совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы.** Определяя круг лиц, которые могут быть уволены за аморальные проступки необходимо выяснить, является ли воспитательная функция основным содержанием работы. Так, сменный мастер своим авторитетом и отношением к работе, безусловно, воспитывает молодых рабочих, которые трудятся вместе с ним, но основное содержание его работы — выполнение производственных заданий и поэтому к нему нельзя применить п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. **Лицами, выполняющими воспитательную функцию,** являются мастера производственного обучения, учителя, профессорско-преподавательский состав средних специальных и высших учебных учреждений, поскольку воспитание молодого поколения — их основная работа.

Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 подчеркнул, что трудовой договор с работником, выполняющим воспитательную функцию, может быть расторгнут при совершении им аморального поступка не только по месту работы, но и в быту (п. 46).

Пункт 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.**

Перечисленные лица могут быть уволены по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и в тех случаях, когда непосредственный ущерб причинили другие работники, но они действовали во исполнение необоснованного решения.

Расторжение трудового договора в соответствии с п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — это увольнение за принятие необоснованного решения, причинившего ущерб работодателю. Решая вопрос, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения.

Пункт 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.** Это основа-

ние расторжения трудового договора по инициативе работодателя персонафицировано с определенным кругом лиц. Ими могут быть только руководитель организации (филиала, представительства) и его заместители. Текстуально формулировка п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ совпадает с формулировкой п. 6 данной статьи. Но это не означает, что в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководители организаций (филиалов, представительств) и их заместители могут быть уволены либо по п. 6 ст. 81 ТК РФ либо по п. 10 ст. 81 ТК РФ. Каждое из оснований, предусмотренное этими пунктами, имеет свою сферу применения. Пункт 6 применяется к руководителю, его заместителям при совершении ими однократного грубого нарушения своих трудовых обязанностей в форме прогула и иных действий, предусмотренных этим пунктом.

При совершении однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, выходящего за пределы п. 6, применяется п. 10 ст. 81 ТК РФ. Так, п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может применяться за неисполнение решения общего собрания акционеров, за нарушение правил учета материальных ценностей, за превышение должностных полномочий и др.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 подчеркнуто, что в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49).

Пункт 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — **представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.** Формулировка данного основания расторжения трудового договора не означает, что представление подложного документа не является основанием для увольнения работника, если прием на работу был возможен и без этого документа. В данной ситуации важен сам факт представления подложного документа.

Судебная практика

Работник был уволен с должности заместителя генерального директора по финансово-экономической работе за представление при заключении трудового договора подложного диплома. Указанное обстоятельство было подтверждено сообщением ректора заведения, в котором указывалось, что данный диплом за институтом не числится. Оспаривая законность увольнения, истец утверждал, что он поступал на должность главного экономиста, которая не требовала высшего образования.

Суд с выводами истца не согласился, указав, что основанием для расторжения трудового договора является сам факт представления подложного диплома о высшем образовании и этот факт был доказан (апелляционное

Расторжение трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нельзя подменять ст. 84 ТК РФ, которая предусматривает прекращение трудового договора, в частности в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом. В этом случае трудовой договор прекращается в связи с нарушением правил приема на работу.

При расторжении трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ такого нарушения не было. Все документы были представлены, но один из них оказался ложным. Поэтому трудовой договор с работником, представившим подложный документ, расторгается по инициативе работодателя.

Завершается перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя п. 13.

Пункт 13.ч. 1 ст. 81 ТК РФ — основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Применение п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ зависит от содержания трудового договора. Обычно в трудовом договоре учитываются обстоятельства, при наличии которых возможно его прекращение. К таким обстоятельствам относятся необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок организации, систематическое невыполнение экономических показателей, нарушение по вине руководителя требований по охране труда, повлекшее за собой принятие государственной инспекцией труда решения о приостановлении деятельности организации или его структуры подразделения.

По содержанию и кругу лиц п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ совпадает с п. 3 ст. 278 ТК РФ. Если возникает вопрос о том, какое основание применять, то предпочтительнее п. 3 ст. 278 ТК РФ, поскольку этот пункт содержится в специальной главе ТК РФ, посвященной особенностям регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, а п. 13 ч. 1 ст. 81 — в общей главе. Соотношение между специальной и общей нормой решается в пользу специальной нормы.

В заключении важно отметить два положения. Одно из них состоит в том, что любое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя не применяется, кроме увольнения в случае ликвидации организации, если работник находится

в отпуске или он временно нетрудоспособен. При этом не имеет значения ни вид отпуска, ни продолжительность и причина временной нетрудоспособности.

Судебная практика под нетрудоспособностью работника понимает не только его болезнь, но и болезнь членов семьи, подтвержденная соответствующим документом.

Второе положение касается общего порядка оформления прекращения трудового договора. Независимо от основания увольнения днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. Исключение относится только к случаям, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность). Так, не в последний день работы увольняется работник по собственному желанию, если срок предупреждения о расторжении трудового договора заканчивается в период его временной нетрудоспособности.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. Если это не удастся сделать в связи с отсутствием работника либо отказом от получения трудовой книжки работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку трудовой книжки.

Запись в трудовую книжку обоснования прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В качестве примера приведем несколько записей оснований прекращения трудового договора:

«Трудовой договор расторгнут по соглашению сторон — пункт 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ»;

«Трудовой договор прекращен в связи с истечением срока — пункт 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ»;

«Трудовой договор расторгнут по инициативе работника — пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ».

Выводы

Трудовой договор — наиболее эффективная юридическая форма воплощения свободы труда в трудовых отношениях. С его помощью граждане реализуют конституционное право свободно

¹ Трудовые споры. 2012. № 2. С. 10.

распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а работодатель — обеспечивает свои интересы за счет необходимых ему работников. Трудовой договор не совместим с принудительным трудом и дискриминацией в сфере трудовых отношений. Он является преобладающим основанием возникновения трудовых отношений, а также в значительной степени определяет содержание этих отношений. С развитием рыночной экономики правовое поле, занимаемое трудовым договором, будет расширяться. Определение трудового договора, содержащееся в ст. 56 ТК РФ, предусматривает все признаки, ограничивающие этот договор от гражданско-правовых договоров в сфере труда. Тенденция оформления трудовых отношений гражданско-правовыми договорами должна быть преодолена.

Все условия, вошедшие в трудовой договор, не могут быть изменены в одностороннем порядке за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Так, в одностороннем порядке работодатель может изменить условия трудового договора, если имеются основания, предусмотренные ст. 74 ТК РФ. Однако это положение не распространяется на трудовую функцию работника, которая может быть изменена лишь с его письменного согласия. Отступление от этого правила возможно только при наличии чрезвычайных обстоятельств, угрожающих жизни или жизненным условиям населения. При наличии таких обстоятельств возможен временный перевод работника на другую работу без его согласия на срок, не превышающий одного месяца.

Помимо трудового договора, заключенного на неопределенный срок, имеется срочный трудовой договор. Последний заключается или в обязательном порядке, если нельзя установить трудовые отношения на неопределенный срок, или в добровольном — по соглашению сторон. Необходимо учитывать, что срочные трудовые договоры заключаются только в тех случаях, когда имеются основания для их заключения. Трудовой кодекс РФ запрещает заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Вопрос о срочных трудовых договорах относится к наиболее дискуссионным. Работодатель заинтересован в расширении случаев заключения срочных трудовых договоров, а работник в лице профсоюзов — в резком их ограничении.

Решение проблемы срочного трудового договора — одна из задач регулирования трудового законодательства.

Трудовые договоры заключаются только в письменной форме. При их заключении необходимо руководствоваться только деловыми качествами работников. Недопустим отказ в заключении

трудового договора по обстоятельствам, не имеющих отношение к деловым качествам работника. Определение деловых качеств содержится в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Заключению трудового договора предшествует **предъявление документов**, указанных в ст. 65 ТК РФ. От работника нельзя требовать документы, не предусмотренные в ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ и постановлениях Правительства РФ.

В большинстве трудовых договорах указывается **условие об испытании**, которое дает возможность работодателю проверить квалификацию работника по фактической работе, а не по предъявленным документам.

Завершается прием на работу **изданием приказа** (распоряжения), который должен соответствовать содержанию заключенного трудового договора.

Изменение трудового договора предполагает перевод на другую работу, если изменяется трудовая функция или структурное подразделение организации (если оно было указано в трудовом договоре), и изменение иных условий трудового договора. Переводы на другую работу могут быть постоянными и временными. Постоянные переводы всегда осуществляются по соглашению сторон, временные переводы на другую работу, как правило требуют письменного согласия работника. В отдельных случаях допускается возможность осуществления временных переводов на другую работу в одностороннем порядке без согласия работника. Однако сфера действия их весьма ограничена — их продолжительность может быть не более одного месяца и осуществляются такие переводы только в случаях чрезвычайных обстоятельств.

Если изменяются не трудовая функция, а иные условия трудового договора, то при наличии изменений организационных или технологических условий труда работодатель вправе их изменить в одностороннем порядке. Порядок таких изменений регламентируется ст. 74 ТК РФ, практика применения которой выявила различные недостатки, требующие устранения.

Происходящие в экономике изменения, а именно **переход права собственности на имущество организации** от одних лиц к другим, изменение подведомственности (подчиненности) организаций, их реорганизация не отражается на судьбе трудового договора. Прежний трудовой договор сохраняет свое значение. Исключение составляют только руководители организаций, их заместители и главный бухгалтер. Эти лица при смене собственника имущества организации могут быть уволены. Трудовой договор с ними расторгается новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него прав собственника.

Отдельно в ТК РФ рассматривается вопрос об **отстранении от работы**, которое возможно только по основаниям, предусмотренным в законе. За время отстранения от работы заработная плата, как правило, не начисляется. Однако в тех случаях, когда отстранение от работы произошло по независимым от работника причинам, оплата отстранения производится по правилам оплаты за простой.

Правовое регулирование отношений по **прекращению трудового договора** предусматривает различные основания увольнения. В одних случаях основанием прекращения трудового договора является *инициатива самого работника*, в других — *инициатива работодателя*, в-третьих, трудовой договор прекращается по *обстоятельствам, не зависящим от воли сторон*, в-четвертых, — вследствие *нарушения* установленного ТК РФ или иными федеральными законами *права заключения трудового договора*.

Наиболее распространенные основания — расторжение трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя. Между этими основаниями расторжения трудового договора имеется существенная разница. По инициативе работника трудовой договор может быть расторгнут в любое время и независимо от наличия уважительных причин. По инициативе работодателя — только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иным федеральным законом, а также с соблюдением определенного порядка, предусмотренного в соответствующих правовых нормах.

Увольнение по сокращению штата и в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, возможно только в том случае, когда невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Какую роль выполняют трудовые договоры?
2. По каким критериям трудовой договор отграничивается от гражданско-правовых договоров в сфере труда?
3. Каковы гарантии при заключении трудового договора?
4. Какова структура содержания трудового договора?
5. Чем отличаются обязательные условия трудового договора от дополнительных?
6. В каких случаях могут заключаться срочные трудовые договоры?
7. Каков общий порядок заключения трудового договора?
8. Для каких работников нельзя устанавливать испытание?
9. Что является переводом на другую работу?
10. В чем отличие перевода на другую работу от перемещения?

11. Можно ли изменять в одностороннем порядке условия трудового договора?

12. В каких случаях работник отстраняется от работы?

13. Можно ли расторгнуть трудовой договор с работником при переходе права собственником имущества от одного лица к другому?

14. Назовите общие основания прекращения трудового договора.

15. Каков порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон?

16. Как расторгнуть трудовой договор по инициативе работника?

17. Каковы особенности расторжения трудового договора по сокращению штата или уменьшению численности работников?

18. Какие вы знаете обстоятельства, не зависящие от воли сторон, которые являются основанием для прекращения трудового договора?

19. Какой существует общий порядок прекращения трудового договора?

Глава 12 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен **знать**

- основные понятия, теории и концепции в области правового регулирования режимов рабочего времени, работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени;
- специальные нормы действующего трудового законодательства и практику его применения в соответствующей сфере;
- особенности нормативно-правового, коллективно-договорного, локального нормативного и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени;

уметь

- применять положения ТК РФ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при построении системы режимов рабочего времени, а также при привлечении работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени;

владеть навыками

- разработки отдельных положений коллективного договора, локальных нормативных актов, трудовых договоров, регулирующих режимы рабочего времени.

12.1. Общие положения

Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1930 г. определяет **рабочее время** как период, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении работодателя. Подчиненность работника работодателю использована также и ТК РФ в качестве одного из критериев при определении рабочего времени.

Другим критерием, используемым трудовым законодательством для характеристики рабочего времени, является необходимость для работника исполнения в этот период трудовых обязанностей.

Таким образом, в соответствии с ч. 1 ст. 91 ТК РФ, **рабочее время** — время, в течение которого работник в соответствии с пра-

вилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Стоит отметить, что, согласно ТК РФ, рабочим временем является не столько фактически отработываемое работником время, сколько норма времени, которую он должен отработать за тот или иной период.

Среди иных временных промежутков, отнесенных законодательством к рабочему времени, можно назвать:

- время для отдыха и приема пищи в тех случаях, когда по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ст. 108 ТК РФ);
- время простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ);
- время перерывов для кормления ребенка, предоставляемых женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
- время перерывов для обогрева и отдыха, предоставляемых работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах (ст. 109 ТК РФ).

Нормативные правовые акты, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, называют и другие периоды времени, относимые к рабочему.

Так, например, в ряде случаев в рабочее время *работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов*, включается время следования от постоянного пункта сбора до места предстоящей работы, а в рабочее время локомотивных и поездных бригад включается время на подготовку в рейс¹.

Особенности регулирования труда *членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ*² предусматривают такие периоды рабочего времени, как **дежурство и пребывание в резерве** — время, в течение которого член экипажа по распоряжению работодателя находится в установленном месте с условиями для отдыха при постоянной готовности к выполнению задания на полет. Время

¹ Приказ МПС России от 5 марта 2004 г. № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов».

² Приказ Минтранса России от 21.11.2005 № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации РФ».

пребывания на дежурстве и в резерве в специально отведенном для этой цели помещении засчитывается в рабочее время полностью, а в месте жительства — в размере не менее 25%. Кроме того, в рабочее время этой категории работников включается время ожидания вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами, но не в полном размере, а в размере одного часа за каждые четыре часа времени ожидания.

В соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха *водителей автомобилей*, утвержденном приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15, рабочее время водителя состоит из времени управления автомобилем, а также из следующих периодов:

- время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;
- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках — для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;
- время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;
- время стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;
- время простоев не по вине водителя;
- время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автомобиля, не требующих разборки механизмов, а также выполнение регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;
- время охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;
- время присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс двух водителей.

Правовое регулирование рабочего времени осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии Конституцией РФ, согласно ст. 37 которой работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральными законами продолжительность рабочего времени. В нормативную базу правового регулирования рабочего времени также включены Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов

в неделю» 1935 г., Рекомендация МОТ № 116 «О сокращенной продолжительности рабочего времени» 1962 г., другие акты.

12.2. Норма рабочего времени

Правовое регулирование рабочего времени заключается, в первую очередь, в ограничении его продолжительности за определенный календарный период — за день, неделю, месяц и иной календарный период. При этом в качестве основной меры продолжительности рабочего времени ТК РФ называет рабочую неделю, т.е. продолжительность рабочего времени в часах в течение календарной недели. Продолжительность рабочей недели определяется режимом рабочего времени и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Нормированию подлежит не только рабочая неделя, но также и рабочий день, кроме того, может устанавливаться предельная продолжительность рабочего времени за иные периоды. Например, при работе по совместительству продолжительность рабочего времени в течение одного месяца или другого учетного периода не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Одновременно продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству, не должна превышать четырех часов в день (кроме тех дней, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и может работать по совместительству полный рабочий день (смену)).

Исчисление нормы рабочего времени на иные календарные периоды (месяц, квартал, год) осуществляется, в соответствии с ч. 3 ст. 91 ТК РФ, на основе установленной продолжительности рабочего времени в неделю. Порядок исчисления определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. В настоящее время такой порядок утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

Согласно этому порядку расчет нормы рабочего времени конкретного месяца осуществляется следующим образом: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на пять, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели конкретного месяца и из полученного

количества часов вычитается количество часов в данном месяце, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. В аналогичном порядке исчисляется норма рабочего времени в целом за год: продолжительность рабочей недели (40, 39, 36, 30, 24 и т.д. часов) делится на 5, умножается на количество рабочих дней по календарю пятидневной рабочей недели в год и из полученного количества часов вычитается количество часов в данном году, на которое производится сокращение рабочего времени накануне нерабочих праздничных дней. Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

12.3. Виды рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Таким образом, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности организации, с которой заключил трудовой договор работник, а также в случаях, когда работодателем выступает физическое лицо, максимальная продолжительность рабочей недели работника не может превышать 40 часов. Однако продолжительность рабочей недели работника, установленная для него в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, может быть менее 40 часов, также являясь при этом *нормальной*, так как согласно Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» 1962 г., *нормальная продолжительность рабочего времени* означает число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями. При этом надо различать недельную норму рабочего времени, установленную для работника, и фактически отработанное работником за тот же период количество часов, которое может не совпадать с нормой.

Разновидностями нормальной продолжительности рабочего времени являются *сокращенное* и *неполное рабочее время*.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается федеральным законом для отдельных категорий работников с учетом их физиологических особенностей и условий выполнения работы. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для несовершеннолетних работников, лиц, являющихся инвалидами, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также для некоторых других категорий работников. Сокращенное рабочее время устанавливается с сохранением полной оплаты труда, за исключением такой

категории работников, как лица в возрасте до 18 лет, заработная плата которым выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, т.е. пропорционально отработанному рабочему времени. При этом работодатель вправе за счет собственных средств производить таким работникам доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы. Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель также может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Продолжительность рабочей недели некоторых категорий работников, которым установлено сокращенное рабочее время, приведена в табл. 5.

Таблица 5

Категория работников	Максимальная продолжительность рабочего времени в неделю	Статья ТК РФ
Работники в возрасте от 16 до 18 лет	35 часов	ч. 1 ст. 92
Работники в возрасте от 16 до 18 лет, обучающиеся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года получение образования с работой	17,5 часов	ч. 4 ст. 92
Работники в возрасте от 15 до 16 лет	24 часа	ч. 1 ст. 92
Работники в возрасте от 14 до 16 лет, обучающиеся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года получение образования с работой	12 часов	ч. 4 ст. 92
Работники, являющиеся инвалидами I или II группы	35 часов	ч. 1 ст. 92
Медицинские работники	39 часов	ст. 350

Категория работников	Максимальная продолжительность рабочего времени в неделю	Статья ТК РФ
Женщины, работающие на Крайнем Севере и приравненных к ним местностях	36 часов (устанавливается коллективным или трудовым договором)	ст. 320
Работники, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда	36 часов	ч. 1 ст. 92
Педагогические работники	36 часов	ч. 1 ст. 333

При этом продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В отношении работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, действует специальное правило: на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная в ст. 92 ТК РФ максимальная продолжительность рабочего времени в неделю может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю. При этом работнику должна устанавливаться и выплачиваться денежная компенсация, порядок, размеры и условия выплаты которой предусматриваются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в зависимости от должности и (или) специальности органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством РФ.

Для отдельных категорий работников ТК РФ устанавливает не только сокращенную продолжительность рабочей недели, но и сокращенную продолжительность ежедневной работы (смены) (табл. 6).

Категория работников	Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены)	Статья ТК РФ
Работники в возрасте от 16 до 18 лет	7 часов	ч. 1 ст. 94
Работники в возрасте от 16 до 18 лет, обучающиеся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года получение образования с работой	4 часа	ч. 1 ст. 94
Работники в возрасте от 15 до 16 лет	5 часов	ч. 1 ст. 94
Работники в возрасте от 14 до 16 лет, обучающиеся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающие в течение учебного года получение образования с работой	2,5 часа	ч. 1 ст. 94
Работники в возрасте до 14 лет, заключившие трудовой договор для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, а также спортсмены	Указывается в разрешении органа опеки и попечительства	ч. 4 ст. 63, ч. 5 ст. 348.8
Работники, являющиеся инвалидами I или II группы	Устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ	ч. 1 ст. 94
Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени	При 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов	ч. 2 ст. 94

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной ч. 2 ст. 94 ТК РФ, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч. 1–3 ст. 92 ТК РФ: при 36-часовой рабочей неделе — до 12 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее — до 8 часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена также для отдельных категорий работников иными нормативными актами.

Так, в частности, для работников, занятых на работах с химическим оружием, Федеральным законом от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» установлена, в зависимости от группы выполняемых работ, 24-часовая или 36-часовая рабочая неделя.

Медицинские работники, непосредственно участвующие в оказании противотуберкулезной помощи в должностях, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, должны работать не более 30 часов в неделю (перечень должностей медицинских работников, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени указанной продолжительности, установлен приказом Минздрава России, Минобороны России, МВД России, Минюста России, Минобрнауки России, Минсельхоза России и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. № 225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда» в соответствии с Федеральным законом от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации»).

В целях обеспечения полноценного отдыха работников производится сокращение продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час. В тех случаях, когда в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ уменьшение продолжительности работы или смены в предпраздничный день невозможно, образующаяся переработка рабочего времени компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха

или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

При установлении шестидневной рабочей неделе накануне выходных дней продолжительность работы не может превышать пяти часов.

Как уже отмечалось выше, **неполное рабочее время** также является нормальным рабочим временем. В частности, Рекомендация МОТ № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени» 1994 г. определяет **работника, занятого неполное рабочее время**, как работника, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени работников, занятых полное рабочее время и находящихся в сравнимой ситуации.

В отличие от сокращенного рабочего времени, **оплата труда** при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному работником времени или в зависимости от выполненного им объема работ. При этом работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время устанавливается в основном по соглашению сторон трудового договора. Такое соглашение может быть достигнуто как при приеме работника на работу, так и впоследствии. Например, работники, заключившие с работодателем ученический договор и проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут выполнять работу по трудовому договору на условиях неполного рабочего времени.

При неполном рабочем времени может устанавливаться:

— **неполный рабочий день**, при котором производится уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

— **неполная рабочая неделя**, когда уменьшается количество рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены).

Также работнику могут устанавливаться одновременно неполный рабочий день и неполная рабочая неделя, при этом производится уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Для некоторых категорий работник работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю *по их просьбе*. В соответствии со ст. 93 ТК РФ работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В отдельных случаях введение неполного рабочего времени производится *по инициативе работодателя*. Подобная ситуация может иметь место в случаях, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников. Тогда в целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Особую категорию рабочего времени представляет собой **ночное время** — с 22 часов до 6 часов. Работа в ночное время приводит к возрастанию степени напряженности труда, повышению утомляемости работников. В связи с этим продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Для работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается. Коллективным договором может быть предусмотрено сокращение продолжительности работы (смены) в ночное время и для этих категорий работников. В то же время коллективным договором, а также локальным нормативным актом может определяться список работ, на которых продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время. К таким работам могут относиться сменные работы при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, а также другие виды работ, на которых по условиям труда возникает подобная необходимость.

Законодательством установлены *ограничения по привлечению отдельных категорий работников к работе в ночное время*. Данные ограничения можно разделить на две группы. В первую входят работники, привлечение которых к работе в ночное время находится под *абсолютным запретом*, а именно:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, а также спортсменов, которых допускается привлекать к работе в ночное время в случаях и порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Вторую группу образуют работники, привлечение которых к работе в ночное время возможно, но с определенными оговорками — они могут привлекаться к работе в ночное время только с их *письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья* в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время. В эту группу включены:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекуны детей в возрасте до пяти лет.

Порядок работы в ночное время *творческих работников* средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения РТК, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

12.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

За пределами продолжительности рабочего времени, установленной работнику в соответствии с ТК, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллек-

тивным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, работодатель вправе в порядке, предусмотренным ТК РФ, привлечь работника:

- для выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

В соответствии со ст. 99 ТК РФ, **сверхурочная работа** — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены), а при установлении суммированного учета рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочной будет считаться работа, выполненная как после окончания, так и до начала рабочего дня (смены), а также в течение установленных перерывов, но только если она производится за пределами установленной продолжительности рабочего дня (смены).

При суммированном учете рабочего времени переработка часов образуется в том случае, если превышение продолжительности ежедневной работы в отдельные рабочие дни (смены) учетного периода не было компенсировано сокращением продолжительности работы в другие рабочие дни (смены).

Порядок привлечения к сверхурочной работе зависит от причины, повлекшей необходимость выполнения работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Законодатель выделяет три группы различных оснований привлечения к сверхурочной работе, при которых используется разный порядок привлечения — без согласия работника, с согласия работника, а также с согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Без согласия работника его можно привлечь к сверхурочной работе в следующих исключительных случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях,

ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перечень случаев привлечения работника к сверхурочной работе без его согласия является закрытым и расширительному толкованию не подлежит.

С письменного согласия работника осуществляется привлечение его к сверхурочной работе:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

— при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

— для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Во всех остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается *с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.*

Оформление сверхурочной работы, как правило, производится путем издания приказа о привлечении работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени. При этом необходимо отметить, что ненадлежащее оформление сверхурочной работы не лишает работника права на соответствующие гарантии и компенсации, связанные со сверхурочной работой, — в первую очередь, права на **оплату сверхурочной работы** в повышенном размере. В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Кроме того, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Так как сверхурочная работа приводит к сокращению времени отдыха работника, повышенным физическим затратам и увеличению нагрузки на нервную систему, законодательством устанавливаются **дополнительные гарантии** для работников, привлекаемых к сверхурочным работам. К числу таких гарантий относится не только повышенный размер оплаты сверхурочной работы и специальный порядок привлечения к ней работника, но и ограничение продолжительности времени выполнения такой работы, а также запрет на привлечение отдельных категорий работников. Для каждого работника продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год независимо от причин, вызвавших необходимость выполнения работы сверхурочно. Кроме того, для отдельных категорий работников привлечение к сверхурочной работе либо запрещено, либо сопровождается дополнительными требованиями. *Не могут быть привлечены к сверхурочной работе:*

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работники в период действия ученического договора;
- другие категории работников в соответствии с ТК РФ

и иными федеральными законами.

Помимо федеральных законов, запрет на привлечение к сверхурочным работам отдельных категорий работников содержится в иных нормативных правовых актах РФ.

Так, например Санитарные правила по гигиене труда водителей автомобилей, утвержденные Главным государственным санитарным врачом СССР 5 мая 1988 г. № 4616—88 запрещают привлекать к сверхурочным работам водителей со стажем вождения автомобиля менее трех лет, в возрасте свыше 55 лет, часто и длительно болеющим (три и более раза в год, длительность одного случая утраты трудоспособности 30 и более дней), а также допущенным медицинскими водительскими комиссиями к управлению автотранспортными средствами в виде исключения.

Некоторые работники привлекаются к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также после ознакомления под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы. К таким работникам относятся:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Кроме того, гарантии, предоставленные женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет при привлечении их к сверхурочной работе, в соответствии со ст. 259 ТК РФ также предоставляются:

- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей (ст. 264 ТК РФ).

Ограничения на привлечение к сверхурочной работе содержится и в иных нормативных правовых актах. Рекомендацией МОТ № 178 «О ночном труде» 1990 г. предусмотрено, что работники, работающие в ночное время, занятые на работах, связанных с особыми опасностями или с большим физическим или умственным напряжением, не должны выполнять сверхурочную работу до или после ежедневной рабочей смены, включающей работу в ночное время, за исключением случаев действия непреодолимой силы, производственной аварии или угрозы ее наступления.

В целях соблюдения установленных ограничений, в первую очередь, продолжительности сверхурочной работы, а также предоставления работникам, привлеченных к сверхурочным работам, соответствующей компенсации, работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

12.5. Учет рабочего времени

Для реализации права работников на отдых, обеспечиваемый, в первую очередь, соблюдением установленной продолжительности рабочего времени, а также предоставлением выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков, для начисления работникам заработной платы в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда, для контроля трудовой дисциплины работодатель обязан вести учет рабочего времени (ч. 4 ст. 91 ТК РФ). Для этих целей осуществляется контроль за:

- своевременной явкой работников на работу и ухода с работы по окончании рабочего дня (смены), выявлением всех опоздавших и отсутствующих;
- правильным использованием рабочего времени в течение всего рабочего дня (смены)
- нахождением работников в рабочее время на своих рабочих местах, а также их своевременным уходом и приходом во время перерыва для отдыха и питания;
- фактически отработанным работниками временем, а также различными видами потерь рабочего времени.

Обязанность по ведению контроля возлагается на руководителей структурных подразделений, а также специально уполномоченных лиц — табельщиков.

Для целей учета рабочего времени используется **табель учета рабочего времени**, форму которого руководитель организации утверждает самостоятельно. Также могут использоваться утвержденные постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» унифицированные формы Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» или Т-13 «Табель учета рабочего времени». Организации государственного сектора используют унифицированную форму табеля учета рабочего времени, утвержденную в соответствии с бюджетным законодательством РФ. Отметки в Табеле о причинах неявок на работу, работе в режиме неполного рабочего времени или за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной продолжительности рабочего времени, иных отклонениях производятся на основании документов, оформленных надлежащим образом (листок нетрудоспособности, справка о выполнении государственных или общественных обязанностей, письменное предупреждение о простое, заявление о совместительстве, письменное согласие работника на сверхурочную работу в случаях, установленных законодательством и пр.). Учет явок на работу и ухода с нее ведется по организации в целом (централизовано) или в разрезе структурных подразделений (децентрализовано), и осуществляется путем либо сплошной регистрации в табелях учета рабочего времени всех явившихся, неявившихся, опозданий, сверхурочных часов, времени простоев и т.д., либо путем регистрации лишь отклонений (неявок, опозданий, времени сверхурочных работ, времени простоев и т.д.).

Как правило, в большинстве организаций применяется *поденный учет*, при котором учетный период равен одному рабочему дню и установленная продолжительность ежедневной работы отрабатывается за один день. Также может применяться *понедельный учет* рабочего времени, при котором за учетный период принимается неделя, в течение которой работниками отрабатывается установленная для них продолжительность рабочей недели. Отказ от поденного учета в пользу понедельного производится при использовании режима гибкого рабочего времени, при установлении переменной продолжительности ежедневной работы в течение рабочей недели (например, при уменьшении продолжительности рабочего дня, предшествующего непрерывному еженедельному отдыху), при некоторых видах сменной работы, в других случаях, определяемых характером производства или условиями выполняемой работником работы.

В тех случаях, когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или

при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для работников, занятых на таких работах (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда), ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени. *Суммированный учет рабочего времени* подразумевает, что в отдельные рабочие дни (смены) в пределах учетного периода допускается переработка с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период может приниматься равным месяцу, кварталу, иному периоду, но не может превышать один год.

Для отдельных категорий работников установлены *дополнительные ограничения* по продолжительности учетного периода. Так, учетный период, используемый для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать три месяца. Водителям автомобилей может устанавливаться суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц, а на перевозках пассажиров в курортной местности в летне-осенний период и на других перевозках, связанных с обслуживанием сезонных работ, учетный период может устанавливаться продолжительностью до шести месяцев. При этом суммированный учет рабочего времени для водителей автомобилей вводится работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени в порядке, предусмотренном приказом Минздравсоцразвития России «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю». Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

При подсчете нормы рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей с сохранением места работы (в частности, ежегодный отпуск, учебный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, временная нетрудоспособность, период выполнения государственных, общественных обязанностей). Норма рабочего времени в этих случаях должна уменьшаться на количество часов такого отсутствия, приходящихся на рабочее время.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Материалы к размышлению

С применением суммированного учета рабочего времени связана проблема учета и, соответственно, оплаты сверхурочно отработанных часов. Проблема связана с тем, что ст. 99 ТК РФ фактически содержит два определения сверхурочной работы — при подневном учете рабочего времени и при суммированном, в то время как способ оплаты сверхурочных часов в ст. 152 ТК РФ указан лишь один — первые два часа оплачиваются не менее чем в полуторном размере, последующие — не менее чем в двойном. Существуют различные подходы к тому, как следует осуществлять подсчет количества сверхурочно отработанных часов, подлежащих оплате соответственно в полуторном и двойном размере.

Согласно первому способу расчета, предложенному специалистами Минздравсоцразвития России (письмо от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363), при суммированном учете первые два часа работы сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а все остальные часы — не менее чем в двойном размере.

В качестве одного из аргументов в пользу такого способа расчета высказывается мнение, что при суммированном учете затруднительно определить, когда именно были отработаны сверхурочные часы и, следовательно, каков должен быть размер их оплаты. В то же время применение суммированного учета рабочего времени не может повлиять на порядок привлечения работников к сверхурочной работе, а также на необходимость учета отработанных работником часов (данное требование содержится в ч. 4 ст. 91 ТК РФ). Таким образом, на основании данных табеля учета рабочего времени, приказов о привлечении работников к сверхурочной работе и иных документов работодатель не составит труда определить, в какой именно день (смену) работник привлекался к сверхурочной работе, и оплатить лишь те сверхурочно отработанные часы, которые не были компенсированы предоставленным работнику дополнительным временем отдыха.

Однако при подобном способе подсчета размер оплаты сверхурочной работы при суммированном учете будет значительно выше того, который получит работники с подневным учетом рабочего времени при одинаковом количестве сверхурочно отработанных часов, что противоречит принципу равенства прав и возможностей работников, а также принципу равной оплаты за труд равной ценности. Данный способ также противоречит интересам работодателя, бесосновательно нарушая баланс интересов сторон трудового правоотношения в пользу некоторых работников¹.

В соответствии со второй точкой зрения общий порядок оплаты сверхурочной работы применяется и при суммированном учете рабочего времени. При данном способе расчета количество сверхурочных часов, которое не превышает в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю шестидневной рабочей недели, оплачивается не менее чем в полуторном размере. Остальные часы сверхурочной работы — не менее чем в двойном. При этом не имеет значения, каким образом фактически распределялась сверхурочная работа по дням и сменам².

¹ Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени. // Хозяйство и право. 2009. № 1. С. 83—87.

² См. например: 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу РФ: комментарии и разъяснения. М., 2010. С. 274—275; Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снегиревой. М., 2007. С. 380.

Также предлагается еще один вариант данного способа расчета, при котором количество сверхурочных часов, подлежащих оплате в полуторном размере, определяется исходя из количества рабочих дней (смен), фактически отработанных работником в учетном периоде суммированного учета¹. Таким образом, результат подсчета количества сверхурочно отработанных часов зависит от того, какая продолжительность рабочего времени будет считаться установленной для работника — нормативная или предусмотренная трудовым договором. Второй вариант, основанный на количестве отработанных работником рабочих дней (смен), представляется более правильным с точки зрения представленного в ст. 104 ТК РФ определения нормального количества часов за учетный период суммированного учета.

Судебная практика также не поддерживает позицию специалистов Минздравсоцразвития России: Верховный Суд РФ 15 октября 2012 г., принимая решение по делу № АКПИ12—1068 о признании частично недействующим п. 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12—55 от 30 мая 1985 г., согласно которому в случае выполнения сверхурочных работ лицами с нормированным рабочим днем, переведенными на режим гибкого рабочего времени, оплата переработанных часов производится в полуторном размере за *первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода*, в двойном — за остальные часы сверхурочной работы, признал: п. 5.5 Рекомендаций устанавливает правила оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени, которые законодательством РФ не определены, оспариваемые положения этого пункта не противоречат ТК РФ и оснований для признания их недействующими не имеется.

Принимая указанное решение, суд исходил из того, что законодательство РФ, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего дня (смены), не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Указанные отношения урегулированы п. 5.5 Рекомендаций, которые являются нормативным правовым актом бывшего Союза ССР, изданы компетентным органом, опубликованы в установленном на то время порядке, и согласно ст. 423 ТК РФ применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

Данное решение Верховного Суда РФ оставлено без изменения определением Апелляционной коллегии Верховного Суда РФ от 27 декабря 2012 г.

В то же время, основываясь на позиции Верховного Суда РФ, изложенной в решении от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ05—1341, можно прийти к выводу, что сверхурочная работа как в первые два часа после окончания установленной работнику продолжительности рабочего времени, так и в последующие часы выполняется в часы времени отдыха. При этом в трудовом законодательстве не содержится критериев, позволяющих выделить какие-либо часы времени отдыха, стоимость которых может быть признана выше, нежели других часов в случае выплаты работнику компенсаций за работу в такие временные промежутки². Таким образом, поскольку правовая природа сверхурочной работы как в первые два часа, так и в последующие одинакова, не находится и оснований

¹ См. например: Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени. // Хозяйство и право. 2009. № 1. С. 83—87.

² URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/134130/>.

для дифференциации размеров оплаты труда. Подобный подход используется при установлении размеров оплаты сверхурочной работы в законодательстве других государств, в частности, единый фиксированный размер оплаты сверхурочной работы предусмотрен Трудовым кодексом Республики Беларусь, Трудовым кодексом Казахстана, Кодексом законов о труде Украины. Подобная точка зрения предлагалась и специалистам Минздравсоцразвития России для обсуждения при дальнейшей работе с ТК РФ: так как есть два разных определения сверхурочной работы, то логично предположить, что должно быть два разных порядка оплаты, либо, если порядок оплаты единый для двух разных определений, то все часы переработки должны оплачиваться в одинаковом размере¹.

12.6. Режимы рабочего времени

Режим рабочего времени закрепляет установленный в организации порядок распределения рабочего времени в пределах определенного календарного периода — в течение суток, недели, а также иных учетных периодов.

Элементами режима рабочего времени являются:

- продолжительность рабочей недели;
- количество и порядок предоставления выходных дней;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени *закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка* в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Для отдельных работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, режим устанавливается *трудовым договором*.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы», федеральными органами исполнительной власти установлены особенности режима рабочего

времени и времени отдыха для работников ряда отраслей. Так, например, в области воздушного транспорта установлены особенности режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов, членов экипажей воздушных судов в гражданской авиации, а также работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации РФ. В области наземного транспорта особенности режима рабочего времени и времени отдыха установлены для водителей трамвая и троллейбуса, водителей автомобилей, отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов. Определены также особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, работников связи, имеющих особый характер работы, отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта и работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений, а также работников ряда других отраслей.

Одним из видов режима рабочего времени является **ненормированный рабочий день** — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ). В такой перечень, как правило, включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности. Для лиц, выполняющих трудовую функцию по рабочим профессиям, ненормированный рабочий день устанавливается в исключительных случаях:

- водителям легковых автомобилей (кроме автомобилей-такси), а также водителям автомобилей экспедиций и изыскательских партий, занятым на геологоразведочных, топографо-геодезических и изыскательских работах в полевых условиях¹;

¹ Ковязина Н. З. Сверхурочные при суммированном учете // Новая бухгалтерия. 2008. № 5 ; URL: <http://www.eg-online.ru/consultation/181593/>.

¹ Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

— работающим в дипломатических представительствах и консульских учреждениях РФ, в представительствах РФ при международных организациях кладовщикам, подсобным рабочим, курьерам спецохраны, поварам, официантам, рабочим по комплексному обслуживанию зданий, садовникам, кастеляншам, истопникам, гардеробщикам, дворникам, сторожам, уборщикам производственных и служебных помещений¹.

За пределами установленной продолжительности рабочего времени работодатель вправе привлекать работников с ненормированным рабочим днем к исполнению обязанностей, предусмотренных их трудовой функцией, без получения от них согласия, так как согласие на работу в таком режиме работник дает при заключении трудового договора.

Трудовое законодательство не содержит прямых ограничений на установление режима ненормированного рабочего дня для каких-либо категорий работников. Однако в силу прямых указаний ст. 92 и 94 ТК РФ и по смыслу содержащихся в них норм не устанавливается режим ненормированного рабочего дня работникам-инвалидам, несовершеннолетним работникам, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Кроме того, ввиду ограничений продолжительности рабочего времени при работе по совместительству (ст. 284 ТК РФ) не рекомендуется устанавливать ненормированный рабочий день лицам, работающим по совместительству.

Не может быть установлен ненормированный рабочий день и работникам со сменным режимом работы, которым в соответствии с ч. 5 ст. 103 ТК РФ запрещается работа в течение двух смен подряд. Положениями ч. 2 ст. 99 ТК РФ продолжение работы за пределами смены при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, определяется как сверхурочная работа, что исключает возможность применения режима ненормированного рабочего дня к данной категории работников.

Материалы к размышлению

В отношении возможности установления режима ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем в настоящее время нет единого мнения. В частности, Роструд в письме от 19 апреля 2010 г. № 1073-6-1 обратил внимание правоприменителей на тот факт, что до внесения изменений в ст. 101 ТК РФ (т.е. до 6 октября 2006 г.) при определе-

нии ненормированного рабочего дня речь шла о возможности привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, поэтому работникам с неполным рабочим днем в соответствии с действующей на тот момент редакцией ст. 101 ТК РФ нельзя было установить ненормированный рабочий день. Однако с учетом новых положений ст. 101 ТК РФ Роструд считает возможным установление ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем.

И все же необходимо отметить, что установление работнику с неполным рабочим временем режима ненормированного рабочего дня хотя и не противоречит законодательству, но, по сути, нарушает достигнутое между сторонами трудового договора соглашение об уменьшении количества часов, обрабатываемых работником.

В этой связи представляет определенный интерес решение, принятое Пенсионным фондом РФ (ПФР) при утверждении перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем: в примечании к перечню указано, что работникам, которым в соответствии с законодательством либо по соглашению между работником и работодателем установлено неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя), ненормированный рабочий день не устанавливается (см. постановление Правления ПФР от 1 ноября 2007 г. № 274п «Об утверждении Перечня должностей работников системы ПФР с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам системы ПФР»).

Работники с ненормированным рабочим днем наравне с другими работниками организации освобождаются от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. На них распространяются действующие в организации правила относительно начала и окончания рабочего дня, регламентированных перерывов.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Гибкое рабочее время (ст. 102 ТК РФ) — еще одна разновидность режима рабочего времени, *при котором для отдельных работников или коллективов структурных подразделений по соглашению сторон допускается саморегулирование работниками начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня*. Такой режим рабочего времени вводится, в первую очередь, в интересах самих работников, которые получают возможность самостоятельно распределять рабочее время и время отдыха в пределах рабочего дня, рабочей недели или другого периода. Кроме того, гибкое рабочее время, или так называемый «скользящий график», эффективно используется работодателями в целях повышения интенсивности труда. Однако, в непрерывных производствах, при некоторых вариантах организации многосменной работы и в ряде других случаев применение режима гибкого рабочего времени не рекомендуется.

¹ Приказ МИД России от 29 декабря 2006 г. № 21000 «О продолжительности ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков в центральном аппарате МИДа России, территориальных органах — представительствах МИДа России на территории Российской Федерации, дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, представительствах Российской Федерации при международных организациях».

Впервые такой режим рабочего времени был введен в 1984 г. для женщин, имеющих детей, затем возможность его применения была распространена на все категории работников (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12–55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства»).

Составными элементами такого режима являются:

переменное (гибкое) время — временной интервал в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

фиксированное время — время обязательного присутствия на работе всех работающих по режиму гибкого рабочего времени в данном структурном подразделении организации. По значимости и продолжительности — это основная часть рабочего дня. В фиксированное время предоставляется перерыв для отдыха и питания, как правило, разделяющий его на две примерно равные части.

Режим гибкого рабочего времени основывается на применении суммированного учета рабочего времени, поэтому еще одним элементом режима является **продолжительность учетного периода**, т.е. календарный период (неделя, месяц, квартал, иной период.), в течение которого работником, которому установлен режим гибкого рабочего времени, должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

Режим гибкого рабочего времени может применяться при любом типе рабочей недели — как при пятидневной, так и при шестидневной. Применение режима гибкого рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений при предоставлении льгот, гарантий и компенсаций, предоставлении отпусков, начислении трудового стажа и других трудовых прав.

Продолжительность составных элементов режима гибкого рабочего времени определяется по соглашению сторон. При этом, как правило, максимально допустимая продолжительность рабочего дня в отдельные дни не может превышать 10 часов. В исключительных случаях, определяемых условиями работы организации или иными обстоятельствами, допускается увеличение максимальной продолжительности времени пребывания на работе (с учетом перерыва для отдыха и питания) до 12 часов.

Обязательным условием применения режима гибкого рабочего времени является обеспечение работодателем отработки работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов, ведение учета времени, фактически отработанного каждым работником, и организация контроля за наиболее полным и рациональным использованием рабочего времени в периоды как переменного, так и фиксированного времени.

В тех случаях, когда технологические особенности производства требуют применения непрерывного производственного процесса, либо длительность производственного процесса превышает максимально допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования и увеличения объема выпускаемой продукции (оказываемых услуг), может применяться **сменная работа** в две, три или четыре смены.

Основой применения сменной работы являются **графики сменности**, в соответствии с которыми каждая группа работников (смена) должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени (продолжительности смены). Графики сменности предусматривают порядок чередования и продолжительность смен, продолжительность междусменного и еженедельного непрерывного отдыха, время предоставления перерывов для отдыха и питания, других внутрисменных перерывов. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ). Нередко работодатели вносят изменения в уже утвержденные графики сменности в связи с необходимостью заменить заболевшего или уволившегося работника, не соблюдая при этом установленный срок доведения графиков сменности до сведения работников. Необходимо отметить, что ТК РФ не предусматривает исключений из общего правила, при которых было бы возможно доводить графики сменности до сведения работников менее чем за месяц до введения их в действие.

Судебная практика

Верховный Суд РФ в своем решении от 19 января 2006 г. по делу № ГКПИ05-1506 признал, в частности, недействующим абз. 4 п. 2 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов, утвержденного приказом МПС России от 5 марта 2004 г. № 7, согласно которому в случаях, когда технологический процесс требует оперативного управления эксплуатационной работой транспортной сети и ее корректировки, работникам железнодорожного транспорта, труд которых непосредственно связан с движением поездов, осуществляющим свои трудовые обязанности в пути или пределах обслуживаемых участков инфраструктуры, выполняющим работу, связанную с движением поездов при перевозке грузов и оказанию услуг по обслуживанию пассажиров, обеспечивающим непрерывность перевозочного процесса и безопасностью движения поездов, график сменности (без изменения его типа) может доводиться до сведения *не позднее чем за три дня* до начала его действия.

Принимая решение о недействительности данного пункта, Верховный Суд РФ основывался на том, что сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При этом ТК РФ, регулируя вопросы режима рабочего времени, в ст. 103 установил срок доведения графика сменности до сведения работников, работающих в организациях, где введена сменная работа — графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).

Несоблюдение этого срока нарушает право работника на своевременное информирование его об изменении условий труда.

Графики сменности составляются с учетом требований трудового законодательства, в первую очередь, с соблюдением установленной для соответствующих условий труда и (или) отдельных категорий работников продолжительности рабочей недели (ст. 91 и 93 ТК РФ) и продолжительности ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ). Продолжительность междусменных перерывов устанавливается в соответствии с п. 11 постановления СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю» и должна составлять (с учетом времени перерыва для отдыха и питания) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смену. Графиками сменности также предусматривается переход из одной смены в другую, который должен проходить регулярно через определенное число рабочих дней. Порядок чередования смен может быть прямым или обратным. При прямом порядке чередования смен работник переходит из первой смены во вторую, далее в третью, и снова возвращается в первую смену. При обратном порядке чередования смен из первой смены работник переходит в третью (при трехсменном режиме), из третьей во вторую, из второй — снова в первую. Прямой порядок чередования является более предпочтительным, так как он больше соответствует естественному суточному ритму физиологических процессов человека (биоритмам) и требует менее продолжительного периода адаптации организма работника к сменной работе (Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха, утвержденные Минздравом СССР¹).

В тех случаях, когда имеет место несовпадение числа рабочих и выходных дней по графику с календарной неделей, переход из одной смены в другую должен происходить после выходного дня, предусмотренного графиком сменности.

¹ Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха, утв. Минздравом СССР, 2-е изд. М.: Изд-во «Экономика», 1975. С. 89.

График сменности является обязательным как для работодателя, так и для работника. Привлечение работника к работе вне графика может осуществляться исключительно в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, — для выполнения сверхурочной работы либо работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Работник также не может без разрешения работодателя изменять порядок чередования смен и меняться сменами с другими работниками.

Для работников, занятых на сменной работе, коллективными договорами или локальными нормативными актами могут предусматриваться дополнительные оплачиваемые отпуска, устанавливаемые работодателями с учетом производственных и финансовых возможностей. Также могут устанавливаться доплаты к заработной плате.

На работах с переменной интенсивностью в течение рабочего дня (смены), а также на производстве с особым характером труда законодательство допускает **разделение рабочего дня на части**, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени работников, занятых на таких работах, не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ). Время перерыва между частями рабочего дня (смены) в рабочее время не включается. Как правило, рабочий день делится на две части с перерывом не более двух часов.

Разделение рабочего дня производится на основании локального нормативного акта, принимаемого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Такой режим часто используется в организациях связи, транспорта, торговли, а также в сельском хозяйстве.

Например, водителям автобусов, работающим на регулярных городских, пригородных и междугородных автобусных маршрутах, с их согласия рабочий день может быть разделен на две части. При этом перерыв между двумя частями рабочего дня устанавливается не позже чем через четыре часа после начала работы, а его продолжительность должна быть не более двух часов без учета времени для отдыха и питания.

Приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» утвержден перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день. Среди них — почтальоны по доставке почтовых отправлений, периодической печати, телеграмм и денежных средств, телефонисты переговорных пунктов, операторы связи абонентских участков.

Выводы

Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Кроме того, к рабочему времени в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ также относятся некоторые иные периоды времени. Таким образом, институт рабочего времени регулирует процессы участия работника в производственной деятельности работодателя.

Правовое регулирование рабочего времени представляет собой, в первую очередь, установление его нормальной продолжительности, той меры, которую работник должен отработать, выполняя свою трудовую функцию, в определенный временной интервал. Ограничение продолжительности рабочего времени является гарантией, обеспечивающей работнику конституционное право на отдых.

Норма рабочего времени является одной из разновидностей норм труда. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Таким образом, правовое регулирование рабочего времени позволяет измерить затраты труда работника и предоставить ему справедливую компенсацию.

Работодатель обязан устанавливать режим рабочего времени, т.е. порядок распределения рабочего времени как для организации в целом, так и для отдельных работников в течение суток, календарной недели, месяца, другого периода. Организация рабочего времени призвана способствовать рациональному использованию работниками рабочего времени, а также позволяет контролировать производственную и трудовую дисциплину.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Сформулируйте определение рабочего времени как правовой категории.
2. Какие иные периоды времени относятся к рабочему?
3. Каким способом осуществляется исчисление нормы рабочего времени на различные календарные периоды?
4. Перечислите существующие виды рабочего времени.
5. Приведите отличие сокращенного и неполного рабочего времени.
6. Перечислите основные категории работников, которым установлено сокращенное рабочее время.
7. Какие ограничения по привлечению отдельных категорий работников к работе в ночное время установлены законодательством?
8. В чем состоит отличие работы на условиях ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы?

9. Что понимается под режимом рабочего времени? Каким способом закрепляются режимы рабочего времени в организации?

10. В каких случаях привлечение работника к сверхурочной работе осуществляется без его согласия? В каких случаях требуется согласие работника?

11. Каким категориям работников не может быть установлен ненормированный рабочий день?

12. Опишите элементный состав гибкого рабочего времени и порядок его установления.

13. Дайте характеристику разделения рабочего дня на части как режима рабочего времени. В каких целях и для каких категорий работников он может применяться?

14. В каких случаях в организации может применяться сменная работа? Что является основой применения сменной работы?

15. Что понимается под суммированным учетом рабочего времени? В каких случаях и при каких условиях он может применяться?

Глава 13 ВРЕМЯ ОТДЫХА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:
знать

- понятие «время отдыха» и его виды, их минимальная продолжительность, порядок чередования времени работы и времени отдыха, а также условия и пределы допустимых отклонений от установленных требований по использованию тех или иных видов времени отдыха;

уметь

- определять, в каких конкретно нормах ТК РФ и иных
- нормативных правовых актах нашли отражение конституционные гарантии права на отдых;
- анализировать указанные правовые нормы и успешно применять их в практической деятельности;

владеть навыками

- необходимыми для решения практических вопросов регулирования и предоставления перерывов, ежедневного (междусменного) отдыха, выходных дней, нерабочих праздничных дней и отпуска.

13.1. Понятие и виды времени отдыха

Право на отдых относится к основным правам человека. Всеобщая декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

В Российской Федерации право на отдых является конституционным правом каждого. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Реализация их и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха — задача трудового законодательства и, прежде всего, ТК РФ.

Понятие времени отдыха. Статья 106 ТК РФ определяет **время отдыха** как время, в течение которого работник свободен от испол-

нения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (например, для занятия спортом и восстановления физических сил, для выполнения домашних дел или учебы, для развлечений и других занятий).

Как видно из данного определения, время отдыха и рабочее время — это противоположные по своей сути категории и, вместе с тем, они взаимосвязаны. Сокращение продолжительности рабочего времени влечет увеличение времени отдыха и наоборот.

Виды времени отдыха, порядок его предоставления, а также гарантии реализации права на отдых установлены ТК РФ.

Особенности предоставления и использования времени отдыха отдельными категориями работников, имеющих особый характер работы (работников транспорта, связи и др.) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы», определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти.

Важная роль в регламентации времени отдыха принадлежит коллективным договорам, соглашениям и локальным нормативным актам работодателей. В них предусматривается конкретная продолжительность тех или иных видов времени отдыха, например перерывов в течение рабочего дня (смены), порядок его предоставления и использования. Акты коллективно-договорного регулирования могут устанавливать и различные льготы для работников, касающиеся времени отдыха, например предоставление дополнительных отпусков, специальных перерывов в работе и др.

Особенности порядка предоставления и использования отдельных видов времени отдыха, а также его продолжительность могут быть установлены трудовым договором.

Виды времени отдыха. Трудовой кодекс РФ устанавливает следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни и отпуска (ст. 107).

Перерывы в течение рабочего дня (смены). В зависимости от цели, с которой предоставляются перерывы в работе, они делятся на перерывы для отдыха и питания и специальные перерывы.

Всем работникам в течение рабочего дня (смены) должен быть предоставлен **перерыв для отдыха и питания** (ст. 108). Длительность перерыва, время его начала и окончания определяются исходя из конкретных условий и специфики деятельности каждого подразделения и с учетом существующей в нем организации питания. Однако при этом должны быть соблюдены требования

ч. 1 ст. 108 ТК РФ, определяющие минимальную и максимальную продолжительность такого перерыва для отдыха и питания. В соответствии с названной нормой он не может превышать двух часов и быть менее 30 минут. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время, не оплачивается и работник вправе использовать его по своему усмотрению.

Конкретное время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. По соглашению между работником и работодателем работнику может быть установлено иное время перерыва для отдыха и питания, т.е. не совпадающее с общим.

Для отдельных категорий работников порядок и условия предоставления перерыва для отдыха и питания конкретизируются в специальных отраслевых положениях о рабочем времени и времени отдыха. Например, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей установлено, что водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов, как правило, в середине рабочей смены. При установлении графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более восьми часов водителю могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

На тех работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Помимо обеденного перерыва в течение рабочего дня (смены) работникам могут предоставляться **краткосрочные перерывы для отдыха и личных надобностей**, которые включаются в рабочее время путем учета их при установлении норм труда.

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего дня (смены) **специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда**. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях на строительстве объекта зимой (например, на строительстве и ремонте дорог и др.), а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха.

Работодатель обязан предоставлять таким работникам специально оборудованные помещения для отдыха и обогрева (ст. 109 ТК РФ). Специальные перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются.

Ежедневный (междусменный) отдых — это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва. Трудовой кодекс РФ не устанавливает минимальной продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха. В соответствии с санитарно-эпидемиологическими правилами «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту СП 2.2.2.1327-03», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 23 мая 2003 г. № 100, продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы. Меньший отдых (но не менее восьми часов) допустим только при чрезвычайной ситуации (аварийные работы) (п. 10.24).

По сложившейся в организациях практике режим работы устанавливается таким образом, чтобы минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха вместе со временем обеденного перерыва была не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху день (смену).

Для отдельных категорий работников минимальная продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха установлена специальными отраслевыми актами (положениями об особенностях рабочего времени и времени отдыха).

Выходные дни. Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха. В соответствии со ст. 111 ТК РФ при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при пятидневной рабочей неделе — один выходной день. Общим выходным днем для всех работников как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье.

Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. При этом, как правило, оба выходных дня должны предоставляться подряд (ст. 111 ТК РФ). По сложившейся практике вторым выходным днем обычно является суббота.

В тех случаях, когда по производственно-техническим или организационным условиям невозможно установить работникам общеустановленный или общий выходной день, выходные дни могут предоставляться в различные дни недели.

Это относится, в частности, к работодателям, приостановка работы у которых в силу характера работы или по производственно-техническим условиям невозможна, а также к работодателям, у которых работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, организации бытового обслуживания, театры, музеи и др.). У таких работодателей выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников или одновременно всем работникам в определенный день недели, не совпадающий с общеустановленным выходным днем в соответствии с коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение **дополнительных выходных дней**. Так, для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

Еженедельный непрерывный отдых. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день. Она зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня.

Еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Это правило должно соблюдаться всеми работодателями при установлении режимов работы и графиков сменности (в том числе и на непрерывных производствах).

Исключение из общего правила о соблюдении минимальной продолжительности еженедельного непрерывного отдыха допускается при суммированном учете рабочего времени — она может быть уменьшена в отдельные недели, по сравнению с общеустановленной. Однако в среднем за учетный период эта норма должна быть соблюдена.

Нерабочие праздничные дни — это установленные ТК РФ свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам. В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы;
- 7 января — Рождество Христово;
- 23 февраля — День защитника Отечества;
- 8 марта — Международный женский день;
- 1 мая — Праздник Весны и Труда;
- 9 мая — День Победы;
- 12 июня — День России;
- 4 ноября — День народного единства.

Гарантии реализации права на отдых в выходные и нерабочие праздничные дни. Для того чтобы каждый работник имел возможность ежегодно использовать помимо выходных все предусмотренные законом нерабочие праздничные дни, ТК РФ предусматривает специальное правило о переносе выходного дня, совпадающего с нерабочим праздничным днем, на другие дни в соответствии с федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8 января. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с указанными нерабочими праздничными днями (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 и 8 января), на другие дни в очередном календарном году. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

Принятие нормативных правовых актов Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными, должен осуществляться во всех организациях, в том числе и в организациях, применяющих различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Это в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со «скользящими» днями отдыха.

По сложившейся практике в тех случаях, когда режим труда и отдыха предусматривает работу в нерабочие праздничные дни (в непрерывно действующих организациях или связанных с ежедневным обслуживанием населения, круглосуточным дежурством и др.), правило о переносе выходных дней не применяется.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который переносится выходной день. Это правило является дополнительной гарантией реализации работниками их права на отдых.

Другой гарантией, обеспечивающей работникам возможность реально использовать для отдыха нерабочие праздничные дни, является правило, предусматривающее выплату работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), **дополнительного вознаграждения** за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (ч. 3 ст. 112 ТК РФ). Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения в соответствии с названной нормой определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. При этом специально указывается, что суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Таким образом, законодатель не только установил выплату вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, но и предусмотрел специальную гарантию такой выплаты, определив источник финансирования.

Дополнительная гарантия предусмотрена и для работников, получающих оклад (должностной оклад). В соответствии с ч. 4 ст. 112 ТК РФ наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения им заработной платы. Иначе говоря, работникам, получающим оклад (должностной оклад), заработная плата в календарном месяце сохраняется в полном размере независимо от числа нерабочих праздничных дней в этом месяце.

Одной из гарантий реализации работниками права на отдых является **запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни**. Исключение из этого общего правила составляют случаи, прямо предусмотренные ТК РФ.

Так, в нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации),

работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

В соответствии со ст. 113 ТК РФ в зависимости от конкретных обстоятельств, указанных в этой статье, работодатель может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни либо только с их письменного согласия, либо без такого согласия.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Как следует из содержания приведенной нормы, закон не устанавливает исчерпывающего перечня случаев привлечения работников без их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Вместе с тем он четко определяет, что привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников возможно только в экстремальных ситуациях, в том числе ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 3 ст. 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя (ч. 2 ст. 113 ТК РФ). Перечень обстоятельств, дающих работодателю возможность привлекать работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, является исчерпывающим. Вместе с тем согласно ч. 5 ст. 113 ТК РФ работодатель может привлечь работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях. Однако при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, помимо перечисленных в ч. 2

ст. 113 ТК РФ, кроме письменного согласия самих работников, работодатель обязан учитывать по этому поводу мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Особые требования установлены для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В соответствии с ч. 7 ст. 113 ТК РФ они могут быть с их письменного согласия привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Особенности правового регулирования труда работников отдельных отраслей или отдельных категорий, которые устанавливаются ТК РФ и другими федеральными законами, могут включать и особые правила привлечения таких работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Например, в соответствии со ст. 290 ТК РФ работники, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц, не достигших 18 лет (ст. 259, 268 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допустимо только по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

13.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска

Ежегодный оплачиваемый отпуск как вид времени отдыха представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан. Закрепляя это право

в качестве неотъемлемого права каждого, ст. 37 Конституции РФ вместе с тем предусматривает, что оно гарантируется не всем работающим гражданам, а только лицам, работающим по трудовому договору.

Это означает, что заключив трудовой договор, работник вправе требовать от работодателя предоставления ему установленного федеральным законом ежегодного оплачиваемого отпуска. В свою очередь работодатель, заключивший трудовой договор с работником, обязан предоставлять ему такой отпуск в соответствии с законодательством.

Гарантированное Конституцией РФ право каждого работающего по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК РФ.

Различаются ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 115 ТК РФ) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ). В свою очередь ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть минимальным или удлиненным. Дополнительные отпуска предоставляются: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; имеющим особый характер работы; с ненормированным рабочим днем; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (рис. 1).



Рис. 1. Виды ежегодного оплачиваемого отпуска

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск — это гарантированное законом число свободных от работы календарных дней, предоставляемое ежегодно всем работникам, состоящим в трудовых правоотношениях.

Заключив трудовой договор, работник приобретает право на отпуск, который он может использовать на условиях и в порядке, предусмотренных законом. При этом не имеет значения, у какого работодателя он трудится (организация — юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель — физическое лицо), степень его занятости (полное или неполное рабочее время), место выполнения трудовых обязанностей (непосредственно в организации или на дому), основное место работы или работа по совместительству, форма оплаты труда, занимаемая должность, срок трудового договора и иные обстоятельства.

Работник не может быть лишен права на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным. За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (более 28 календарных дней), называются удлиненными основными отпусками.

Удлиненные основные отпуска предоставляются в тех случаях, когда это прямо предусмотрено ТК РФ или другим федеральным законом. Цель таких отпусков — гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Так, в соответствии со ст. 267 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18

лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день. Продолжительность отпуска работающих инвалидов независимо от группы инвалидности составляет не менее 30 календарных дней (ст. 23 Закона о защите инвалидов).

Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ, имеют педагогические работники (ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 установлена продолжительность отпусков, предоставляемых педагогическим работникам, — 42 и 56 календарных дней. Перечень педагогических работников, имеющих право на удлиненный оплачиваемый отпуск, определяется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующего типа и вида. Право на удлиненный отпуск имеют и иные работники, чьи должностные обязанности предусматривают выполнение педагогической работы.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 49 или 56 календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах, при выполнении которых используются токсические химикаты, относящиеся к химическому оружию. Конкретная продолжительность такого отпуска зависит от степени вредности и опасности выполняемой работы.

Согласно постановлению Правительства РФ от 12 августа 1994 г. № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» удлиненные отпуска предоставляются научным работникам, работающим в научных учреждениях (организациях).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В соответствии со ст. 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- 1) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) имеющим особый характер работы;
- 3) с ненормированным рабочим днем;
- 4) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков призвано, главным образом, компенсировать или нейтрализовать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе трудовой деятельности.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Правила проведения специальной оценки условий труда, вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, подлежащие исследованию (испытанию) и измерению при ее проведении, классификация условий труда, а также обязанности работодателя и работников, связанные с проведением специальной оценки условий труда и реализацией ее результатов, определены Федеральным законом РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В соответствии со ст. 14 этого Закона условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника.

Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены).

Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, в том числе: 1) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, после воздействия которых измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается, как правило, при более длительном, чем до начала следующего рабочего дня (смены), прекращении воздействия данных факторов, и увеличивается риск повреждения здоровья; 2) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или)

опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию начальных форм профессиональных заболеваний или профессиональных заболеваний легкой степени тяжести (без потери профессиональной трудоспособности), возникающих после продолжительной экспозиции (15 и более лет); 3) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны вызвать стойкие функциональные изменения в организме работника, приводящие к появлению и развитию профессиональных заболеваний легкой и средней степени тяжести (с потерей профессиональной трудоспособности) в период трудовой деятельности; 4) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) — условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых способны привести к появлению и развитию тяжелых форм профессиональных заболеваний (с потерей общей трудоспособности) в период трудовой деятельности.

Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

В соответствии с названным законом минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на рабочих местах, отнесенным по результатам специальной оценки условий труда к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям устанавливается продолжительностью семь календарных дней. Это минимальная гарантия, на которую имеют право все работники, занятые во вредных и (или) опасных условиях труда, независимо от организационно-правовой формы организации.

В отраслевых (межотраслевых) соглашениях и коллективных договорах продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с учетом результатов специальной оценки условий труда на соответствующих рабочих местах может быть установлена большей продолжительности по сравнению с минимальной. В этих случаях на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного

работника, занятого на таких рабочих местах, устанавливается трудовым договором.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Следует отметить, что предусматривая такой дополнительный оплачиваемый отпуск, закон не раскрывает содержания «особенностей выполнения работы», которые дают основание для предоставления работникам этого отпуска. В соответствии со ст. 118 ТК РФ перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ. Однако в настоящее время указанный перечень отсутствует. Вместе с тем некоторым категориям работников установлены такие дополнительные оплачиваемые отпуска, например, в горнорудной промышленности, на строительно-монтажных работах. Дополнительный отпуск предоставляется за стаж работы в соответствующих должностях, в частности, врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей). Некоторые организации в коллективном договоре устанавливают дополнительный отпуск за многосменный режим работы.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Законодатель не устанавливает критериев, характеризующих содержание трудовой функции, условия труда либо особенности его организации, которые позволяют включать те или иные должности в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

В связи с этим каждый работодатель вправе сам определить целесообразность введения ненормированного рабочего дня для тех или иных работников. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем предусматривается в коллективном договоре, соглашении или в правилах внутреннего трудового распорядка, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников.

На практике ненормированный рабочий день обычно устанавливается руководителям организаций, руководителям структурных подразделений организаций, главным и ведущим специали-

стам. При этом учитывается объем работы, степень напряженности труда, потенциальная необходимость привлечь работника, занимающего ту или иную должность, к выполнению своей трудовой функции за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Общие правила предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем установлены ч. 1 ст. 119 ТК РФ, в соответствии с которой продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по каждой должности определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка.

При определении конкретной продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день по соответствующим должностям должен учитываться объем работы, степень напряженности труда и другие условия выполнения работы по соответствующей должности. Во всяком случае, дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее трех календарных дней.

Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

При этом дополнительный отпуск, установленный работнику за ненормированный рабочий день, должен предоставляться ему в полном размере независимо от фактически отработанного им времени за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, — органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

Правительство РФ постановлением от 11 декабря 2002 г. № 884 утвердило Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

Согласно этим Правилам в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал организации и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению,

а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Материал к размышлению

Следует отметить, что предусмотренное названными Правилами положение о включении в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем лиц, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, а также лиц, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению или их рабочее время по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности, не в полной мере соответствует ТК РФ. Ненормированный рабочий день согласно ст. 101 ТК РФ это особый режим работы, который не совпадает с такими режимами, как разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ) и работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ). Иначе говоря, ненормированный рабочий день как особый режим работы не поглощает других особых режимов работы, предусмотренных Трудовым кодексом, а существует наряду с ними. Особенность работы в режиме ненормированного рабочего дня состоит в том, что, как правило, она протекает в общем (обычном) режиме рабочего времени, установленном у работодателя, и только в случае необходимости работодатель вправе привлекать эпизодически отдельных работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к выполнению трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Установление работнику ненормированного рабочего дня влечет за собой его право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Предоставление дополнительного отпуска за работу в режиме гибкого рабочего времени или с условием разделения рабочего дня на части ТК РФ не предусматривает.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предусмотрены ст. 321 ТК РФ. Такие отпуска предоставляются сверх установленных законодательством на общих основаниях ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков. Продолжительность дополнительных отпусков за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дифференцирована с учетом тяжести природно-климатических условий. В районах Крайнего Севера продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 24 календарных дня, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней.

Наряду с дополнительными отпусками, предусмотренными ТК РФ, работодатели вправе при наличии у них производственных и финансовых возможностей коллективными договорами и локальными нормативными актами устанавливать и другие случаи предоставления тем или иным категориям работников дополнительных отпусков, а также порядок и условия их предоставления. Однако положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующих условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнитель-

ных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не должны применяться (п. 58 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Трудовой кодекс РФ устанавливает единый порядок исчисления продолжительности как ежегодного основного, так и дополнительных оплачиваемых отпусков работников (ст. 120). Все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях и каким-либо максимальным пределом не ограничиваются.

Исключение из общего правила об исчислении продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков в календарных днях установлено для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников. Таким работникам оплачиваемые отпуска предоставляются из расчета два рабочих дня за один месяц (ст. 291, 295 ТК РФ). Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется путем суммирования ежегодного основного отпуска, в том числе удлиненного, и ежегодных дополнительных отпусков.

В число календарных дней отпуска, предоставляемого работнику, не включаются только приходящиеся на период отпуска нерабочие праздничные дни, предусмотренные ст. 112 ТК РФ.

Лица, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной оплачиваемый отпуск той же продолжительности, что и выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты отпуска (ст. 93 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Правила исчисления среднего заработка для оплаты времени отпуска установлены ст. 139 ТК РФ. Особенности порядка исчисления средней заработной платы на определенный период утверждаются постановлением Правительства РФ.

Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. Согласно ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Отпуск предоставляется за рабочий год. Рабочий год — это период времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцам), но в отличие от календарного года он исчисляется для каждого работника не с 1 января, а с той даты, с которой он принят на работу. Так, если работник поступил на работу 1 апреля 2012 г., то его первый рабочий год истекает 31 марта 2013 г., второй рабочий год — это период с 1 апреля 2013 г. по 1 апреля 2014 г. и т.д.

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника с первого дня работы, но для получения этого отпуска необходим определенный стаж работы у данного работодателя. Только при наличии такого стажа работник вправе требовать предоставления ему отпуска за соответствующий рабочий год, а работодатель обязан его предоставить.

Если какие-либо периоды времени в соответствии с установленными правилами не включаются в стаж работы, дающий право на отпуск, то окончание рабочего г. отодвигается на число дней, исключенных из стажа работы.

Правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск. В соответствии со ст. 121 ТК РФ основу стажа для получения ежегодного основного оплачиваемого отпуска и его наибольшую часть составляет время фактической работы, т.е. период, в течение которого работник действительно выполнял возложенные на него трудовые обязанности (причем трудовые обязанности могут выполняться и вне места постоянной работы, например, в служебных командировках и др.). При этом продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеют.

Помимо времени фактической работы при исчислении стажа работы, дающего право на основной оплачиваемый отпуск, учитывается также время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, в частности:

- время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время нахождения на военных сборах;
- время участия в работе избирательных комиссий;
- время явок по вызову в органы дознания, предварительного следствия, в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого;
- время участия в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя;
- время учебных отпусков;
- время профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности);
- время нахождения работника в медицинской организации на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить;

— дни освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха;

— время, на которое приостановлены работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника и т.д.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранения от работы и последующем восстановлении на прежней работе, а также период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательного медицинского осмотра (обследования) не по своей вине.

Подлежит включению в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, также время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года. Иными словами, если общая (суммированная) продолжительность отпусков, предоставленных работнику в течение рабочего года, составляет 14 календарных дней или менее, то в стаж включается все фактическое время этих отпусков. Если же общая продолжительность таких отпусков в течение рабочего года превышает 14 календарных дней, в стаж включается только 14 календарных дней. Так, например, если в течение рабочего года работнику предоставлялись отпуска продолжительностью 10, 4 и 8 календарных дней (в общей сложности 22 календарных дня), то в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, будет включено лишь 14 календарных дней.

При определении продолжительности отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных работнику в течение рабочего года, учитываются все такие отпуска, в том числе отпуска, которые работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан предоставлять работникам, например, работающим пенсионерам по старости, инвалидам.

Коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации могут быть предусмотрены и другие периоды времени, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Часть 2 ст. 121 ТК РФ устанавливает периоды времени, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Перечень таких периодов является исчерпывающим и включает время:

- отсутствия работника на работе без уважительных причин (например, дни прогула и др.), в том числе вследствие отстранения его от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ (напри-

мер, в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения);

— отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Особые правила исчисления стажа работы установлены для определения права на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

Условия и очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. В зависимости от того, за какой год предоставляется отпуск (первый или последующие), предусматриваются различные условия его предоставления.

За первый год работы ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Следовательно, по общему правилу право на получение отпуска возникает у работника при наличии шестимесячного стажа непрерывной работы у данного работодателя, т.е. на седьмом месяце работы, если в течение шестимесячного периода у работника не было перерывов в работе, которые в соответствии с ч. 2 ст. 121 ТК РФ не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Закон говорит о непрерывном стаже работы. Это означает, что отпуск предоставляется только за время работы у данного работодателя. Поэтому при увольнении работника с ним должен быть произведен полный расчет по отпуску, т.е. выплачена денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска или предоставлен отпуск с последующим увольнением в соответствии с правилами, установленными ст. 127 ТК РФ.

Предоставляя право работникам получить отпуск в первый год работы по истечении шести месяцев, т.е. авансом, ст. 122 ТК РФ вместе с тем предусматривает, что по взаимной договоренности между работником и работодателем оплачиваемый отпуск в первый рабочий год может быть предоставлен и до истечения этого срока.

В случаях, определенных законом, работодатель обязан по заявлению работника предоставить ему отпуск на первом году работы до истечения шести месяцев. В соответствии с ч. 3 ст. 122 ТК РФ до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

— работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

При этом какой-либо минимальной продолжительности работы у данного работодателя закон в этом случае не устанавливает. Например, несовершеннолетний, проработав у данного работодателя всего один или два месяца, вправе потребовать предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска в полном размере.

До истечения шести месяцев ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иным федеральным законом. Например, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ). Работникам, которые в соответствии с федеральными законами имеют право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время, ежегодный отпуск также может предоставляться до истечения шести месяцев непрерывной работы (например, ветераны Великой Отечественной войны).

За второй и последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя (ч. 4 ст. 122 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ не предусматривает возможности предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному в данном рабочем году времени, т.е. неполного отпуска. Так, если отпуск предоставляется в первый год до истечения шести месяцев работы, он должен быть полным, т.е. установленной продолжительности, при условии, что сам работник не просит предоставить ему только часть отпуска.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. **График отпусков** должен составляться на каждый календарный год работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаться им не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК РФ). При этом учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы организации. Важное условие, которое должно соблюдаться при составлении графика отпусков, — это то, чтобы отпуск не начинался раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется. При составлении графика учитываются пожелания работников и особенности производ-

ственного процесса. Если работника не устраивает время отпуска, установленное в графике, он может просить работодателя и соответствующий выборный орган первичной профсоюзной организации изменить его. С согласия работника время ухода его в отпуск может быть изменено и по инициативе работодателя.

При составлении графика учитывается также право отдельных категорий работников в случаях, предусмотренных законами, на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время года. Число лиц, имеющих такое право, в настоящее время довольно значительно. К ним, в частности, относятся:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- ветераны Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалиды (ст. 14–19 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- Герои Советского Союза, Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Закона РФ от 9 июня 1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (см. Закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).

Один из родителей (опекун, попечитель), работающий в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, вправе получить ежегодный отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего

профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух детей или более отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

Утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

В тех случаях, когда работник имеет право на выбор времени использования отпуска, при составлении графика целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск. Желание работника в таком случае работодатель обязан учитывать. При наличии такого заявления и учете пожелания работника График отпусков доводится до сведения всех работников. Обычно графики отпусков вывешиваются в подразделениях или объявляются работникам под расписку. Однако это не исключает обязанности работодателя уведомить каждого работника о времени начала его отпуска не позднее чем за две недели (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

Если работодатель не соблюдает требование закона о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд).

Материал к размышлению

На практике нередко возникает вопрос, обязан ли работодатель по просьбе работника, имеющего право получить отпуск в удобное для него время, переносить установленное графиком время отпуска на другой период, если при составлении графика отпусков это время было установлено по заявлению работника. Учитывая, что утвержденный график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, в данной ситуации изменить время использования отпуска, предусмотренное графиком, работник может только на общих основаниях, т.е. с согласия работодателя.

Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другое время. Правила продления и перенесения на другой срок ежегодного оплачиваемого отпуска установлены ст. 124 ТК РФ. В основе их лежат обстоятельства, препятствующие работнику использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

В соответствии с названной статьей ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен:

- при временной нетрудоспособности работника в период отпуска (имеется в виду нетрудоспособность именно самого работника);
- при выполнении работником во время отпуска государственных или общественных обязанностей, если трудовым зако-

нодательством для их исполнения предусмотрено освобождение от работы (например, обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательных комиссий, военные сборы) (ст. 170 ТК РФ);

— в других случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В тех случаях, когда **отпуск продлевается**, он продлевается автоматически на соответствующее число дней. О продлении отпуска работник должен известить работодателя. Если работник хотел бы в связи с указанными обстоятельствами вместо продления отпуска перенести его на другой срок, он обязан согласовать это с работодателем. Срок, на который переносится отпуск в связи с указанными обстоятельствами, определяется работодателем с учетом пожелания работника.

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок по письменному заявлению работника производится в случаях несвоевременной (т.е. позднее чем за три дня до начала отпуска) выплаты ему отпускных, а также в случае, если работодатель вовремя (не позднее чем за две недели) не известил работника о времени его начала. Конкретный срок, на который переносится отпуск, работодатель обязан согласовать с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, полагающийся работнику по графику отпуск может быть с его согласия перенесен на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Закон запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от характера возникших обстоятельств в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Этим работникам оплачиваемые отпуска должны предоставляться ежегодно.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Инициатива разделить отпуск обычно исходит от работника, хотя и работодатель вправе предложить работнику разделить отпуск на части. Вопрос об использовании отпуска по частям может решаться как при составлении графика ежегодных отпусков на календарный год, так и непосредственно при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Закон не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. Однако четко оговаривает, что, во всяком случае, одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Таким образом, по соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск, полагающийся работнику, может быть разделен на несколько частей, но при условии, что одна неделимая часть отпуска будет составлять не менее 14 календарных дней. В основу такого правила положены требования международных норм о труде, и в частности, Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (1970 г.), ратифицированной нашим государством Федеральным законом от 1 июля 2010 г. № 139-ФЗ. В соответствии со ст. 8 указанной Конвенции, разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране. Если иное не предусмотрено в соглашении, связывающем работодателя и работника, то при условии, что продолжительность работы дает работнику такое право, одна из частей отпуска должна составлять по меньшей мере две непрерывные рабочие недели.

При решении вопроса о разделении отпуска на части необходимо учитывать и другой документ МОТ — Рекомендацию № 47 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» 1936 г., в которой отмечается, что хотя в особых случаях может представиться желательным предусматривать разбивку отпусков на части, однако следует избегать того, чтобы такие специальные меры шли вразрез с целью отпуска, который предназначается для того, чтобы трудящийся мог восстановить свои физические и душевные силы, израсходованные в течение года. В других случаях, за исключением совершенно чрезвычайных обстоятельств, разбивка отпуска должна быть ограничена распределением его не более чем на две части, одна из которых не может быть менее установленного минимума.

Отзыв из отпуска. Работник с его согласия может быть отозван из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ). По сложившейся практике работника отзывают из отпуска в исключительных случаях, когда это необходимо по тем или иным производственным (служебным) нуждам. Закон не оговаривает, в какой форме должно быть получено согласие работника на отзыв из отпуска. Однако в целях предотвращения возможных недоразумений целесообразно получить письменное согласие работника на отзыв из отпуска.

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором по договоренности сторон указывается, когда работнику будет предоставлена неиспользованная часть отпуска. Эта часть отпуска по выбору работника должна быть предоставлена ему в удобное для него время в текущем рабочем году или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Поскольку отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, его отказ выйти на работу до окончания срока отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Судебная практика

На это обстоятельство специально обращено внимание в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, который указал, что, учитывая предусмотренное законом право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия, отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37).

Закон запрещает отзываться из ежегодного отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если даже они дают на это свое согласие.

Замена части ежегодного отпуска денежной компенсацией. В целях рационального использования работниками полагающихся им дней ежегодного отпуска, и прежде всего длительного, а также учитывая потребности современной практики, ТК РФ допускает возможность замены части ежегодного отпуска денежной компенсацией.

В соответствии с ч. 1 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней, и только в случае, если о такой замене просит сам работник. Причем просьба работника о замене части отпуска денежной компенсацией должна быть выражена в письменной форме (в заявлении).

Согласно ч. 2 названной статьи при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Такой подход законодателя вполне оправдан, так как исходит из основного назначения (цели) ежегодного основного отпуска, а также общих положений ст. 2, 115 и ч. 3 ст. 124 ТК РФ, регламентирующих правила предоставления ежегодных отпусков, т.е. по общему правилу работник должен использовать отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней за каждый проработанный им год.

Наряду с этим ТК РФ определяет категорию работников, которым замена ежегодного отпуска (как основного, так и дополнительных отпусков) денежной компенсацией не допускается, в том числе и по их просьбе. К таким работникам относятся: беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.

Некоторые ограничения установлены и для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В соответствии с ч. 4 ст. 117 ТК РФ таким работникам денежной компенсацией может быть заменена только та часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, т.е. семь календарных дней. При этом замена дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда допускается при условии, если это предусмотрено в отраслевых (межотраслевых) соглашениях и коллективных договорах и работник дает на такую замену свое письменное согласие, оформленное путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору.

Порядок, размер и условия выплаты отдельной денежной компенсации за часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающую минимальную продолжительность отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (семь календарных дней), устанавливается отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам, установленным ч. 1 и 2 ст. 126 ТК РФ.

В тех случаях, когда работник не может использовать полагающийся ему отпуск в связи с увольнением, ему должна быть выплачена **денежная компенсация за все неиспользованные им ко дню увольнения дни отпуска** (ч. 1 ст. 127 ТК РФ). При этом не имеет значения, какова общая продолжительность отпусков, по какой причине отпуска не были использованы и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск производится по тем же правилам, что и при исчислении заработка за отпуск.

По желанию работника на основании его письменного заявления вместо компенсации за неиспользованные отпуска ему может быть предоставлен **отпуск с последующим увольнением** (за исключением случаев увольнения за виновные действия). В этом случае днем увольнения будет считаться последний день отпуска. Эта дата (последний день отпуска) вносится и в трудовую книжку как дата увольнения. Однако все расчеты с работником, в том числе выдача трудовой книжки и других документов, должны быть произведены в последний день работы.

Неиспользованный отпуск с последующим увольнением может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению и в тех случаях, когда основанием увольнения является истече-

ние срока трудового договора и время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. Днем увольнения в этом случае также будет являться последний день отпуска, а не день истечения срока трудового договора. Например, срок трудового договора истекает 1 апреля 2013 г. (последний день работы). Работник просит в связи с прекращением с ним трудового договора предоставить ему неиспользованный им отпуск продолжительностью 25 календарных дней с последующим увольнением. В этом случае днем увольнения будет 26 апреля 2013 г. — последний день отпуска.

Предоставление неиспользованного отпуска с последующим увольнением не допускается в случаях, когда работник увольняется за виновные действия, например за прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, совершения по месту работы хищения и др.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по собственному желанию работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска и при условии, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

Материал к размышлению

В практике применения правил о предоставлении отпуска с последующим увольнением возник вопрос, вправе ли работник требовать продления отпуска, предоставленного с последующим увольнением, в случае, если в период отпуска он заболел. При ответе на этот вопрос, очевидно, следует исходить из того, что реально (фактически) трудовые отношения с работником с момента начала отпуска прекращены. Такой вывод можно сделать из анализа положений ч. 4 ст. 127 ТК РФ, в соответствии с которыми работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

Изымая желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил желание прекратить трудовое отношение с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правоммерностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска правила о продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные ч. 1 ст. 124 ТК РФ, к таким работникам не применяются.

Как следует из смысла ст. 127 ТК РФ, предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя. Иными словами, работодатель может отказать работнику в его просьбе предоставить отпуск с последующим увольнением. В связи с этим встал вопрос, не противоречит ли это правило Конституции РФ, гарантирующей всем работающим по трудовому договору право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Судебная практика

Вопрос о конституционности положений ст. 127 ТК РФ был предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ. Конституционный Суд РФ в Определении от 5 февраля 2004 г. № 29-О, принятом по жалобе гражданки И. И. Новиковой указал, что механизм реализации конституционного права на отдых, в том числе условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, закреплен в ТК РФ. Согласно ст. 114, 122 и 123 ТК РФ ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работнику ежегодно в соответствии с утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, графиком отпусков, являющимся обязательным как для работодателя, так и для работника. Такой порядок является дополнительной гарантией реализации названного конституционного права. Особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный ч. 1 ст. 127 ТК РФ, является исключением из данного общего правила. Эта норма, рассматриваемая во взаимосвязи с другими нормами, содержащимися в указанных статьях ТК РФ, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Следовательно, оспариваемые положения ст. 127 ТК РФ сами по себе не могут рассматриваться как нарушающие какие-либо конституционные права и свободы заявителяницы.

Отпуска без сохранения заработной платы. Отпуска без сохранения заработной платы подразделяют на две группы:

- 1) отпуска, которые даются по усмотрению работодателя, т.е. работодатель вправе отказать работнику в предоставлении такого отпуска;
- 2) отпуска, которые работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению.

По письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен ему по семейным и другим уважительным причинам. Закон не устанавливает минимальной или максимальной продолжительности этого отпуска, поэтому в каждом конкретном случае она определяется по соглашению между работником и работодателем исходя из обстоятельств (причин), по которым работнику необходим такой отпуск (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

Согласно ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

— работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней.

Перечень работников, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, не является исчерпывающим.

Помимо указанных случаев работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иным федеральным законом или коллективным договором. В частности:

— работникам, осуществляющим уход за детьми, — продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

— работникам — Героям Советского Союза, Героям РФ, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы — продолжительностью до трех недель в году в удобное для них время года (ст. 8 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»; ст. 6 «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

— работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 15 календарных дней; работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для сдачи итоговой аттестации — 15 календарных дней; работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц (ст. 173 ТК РФ);

— работникам, допущенным к вступительным испытаниям — 10 календарных дней; работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохожде-

ния промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев (ст. 174 ТК РФ);

— ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в том числе и инвалидам — от двух недель до одного месяца в году (ст. 14–19 Федерального закона «О ветеранах»).

Во всех случаях предоставления отпусков без сохранения заработной платы независимо от их назначения и продолжительности они должны оформляться приказом (распоряжением) об отпуске.

Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы, вправе в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

Выводы

Время отдыха — это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению

Право на отдых относится к основным правам человека. Всеобщая декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

В Российской Федерации право на отдых является конституционным правом каждого. Закрепляя это право, ст. 37 Конституции РФ предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой кодекс РФ устанавливает следующие **виды времени отдыха**: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни и отпуска.

Перерывы в работе в зависимости от цели, с которой они предоставляются, делятся на перерывы для отдыха и питания и специальные перерывы.

Ежедневный (междусменный) отдых — это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности и зависит от длительности ежедневной работы и обеденного перерыва.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня

и до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день. Она зависит от вида рабочей недели (пятидневная или шестидневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня. Еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов. Это правило должно соблюдаться всеми работодателями при установлении режимов работы и графиков сменности (в том числе и на непрерывных производствах).

Выходными днями являются свободные от работы дни календарной недели, предоставляемые работникам для отдыха. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день. Общим выходным днем для всех работников как при пяти-, так и при шестидневной рабочей неделе является воскресенье.

Нерабочие праздничные дни — это установленные ТК РФ свободные от работы дни, посвященные выдающимся событиям или памятным традиционным датам

Для того чтобы каждый работник имел возможность реально использовать для отдыха выходные и все предусмотренные законом нерабочие праздничные дни ТК РФ предусматривает специальные гарантии, в том числе правило о переносе выходного дня, совпадающего с нерабочим праздничным днем, на другие дни в соответствии с федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ, выплату работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, сохранение за работниками, получающими оклад (должностной оклад), заработной платы в полном размере независимо от числа нерабочих праздничных дней в этом месяце, запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни и др.

Ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Различаются ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В свою очередь ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть минимальным или удлиненным. Дополнительные отпуска предоставляются: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Заклучив трудовой договор, работник приобретает право на отпуск. При этом не имеет значения, у какого работодателя он трудится (организация — юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, работодатель — физическое лицо), степень его занятости (полное или неполное рабочее время), место выполнения трудовых обязанностей (непосредственно в организации, дистанционно или на дому), основное место работы или работа по совместительству, форма оплаты труда, занимаемая должность, срок трудового договора и иные обстоятельства.

Работник не может быть лишен права на ежегодный оплачиваемый отпуск. Продолжительность полагающегося работнику ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным. За время отпуска за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Это одна из важнейших гарантий использования отпуска по назначению, т.е. для отдыха. Увольнение работника во время пребывания его в отпуске по инициативе работодателя не допускается (кроме случаев ликвидации организации). Однако сам работник вправе во время отпуска подать заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор.

Трудовой кодекс РФ устанавливает порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков, правила исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, условия и очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, его продления или перенесения на другое время, разделения на части, отзыва из отпуска и замены части ежегодного отпуска денежной компенсацией.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что в соответствии с ТК РФ понимается под временем отдыха и какова зависимость времени отдыха от рабочего времени?
2. Какие виды времени предусмотрены ТК РФ?
3. Какие перерывы в течение рабочего дня (смены) относятся к времени отдыха?
4. Что такое режим рабочего времени и каковы его виды?
5. Что такое ежегодный оплачиваемый отпуск и от чего зависит его продолжительность?
6. Какие гарантии реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск установлены ТК РФ?
7. Какова правовая природа графика отпусков и порядок его принятия?
8. Каковы правила исчисления ежегодного оплачиваемого отпуска?
9. Может ли быть заменен ежегодный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией?

Глава 14

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- понятие и содержание заработной платы;
- государственное и договорное регулирование заработной платы;
- основные государственные гарантии по оплате труда;
- системы заработной платы; заработную плату за работу в особых условиях;

уметь

- анализировать правовые нормы, регулирующие отношения в области заработной платы;
- обосновывать и принимать решения, связанные с реализацией правовых норм о заработной плате;

владеть навыками

- разработки проектов коллективных договоров и (или) локальных нормативных актов, включающих раздел «Заработная плата».

14.1. Понятие и содержание заработной платы

В самом общем аспекте **заработная плата** может быть определена как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работнику за его труд. При этом важно учитывать понятие заработной платы как экономической категории. Представляют интерес следующие выводы экономической теории.

Заработная плата не является единственным видом дохода населения в условиях рыночной экономики. В совокупности доходы включают в себя, прежде всего, плату за конкретные экономические ресурсы: землю, капитал, труд. Плата за труд выступает в форме вознаграждения. И поэтому отличается от других видов доходов как по экономическому содержанию, так и по правовой форме.

В условиях рыночной экономики заработная плата есть *цена труда* или *плата за рабочую силу*. Другой вариант — заработная плата как *часть издержек производства*, одна из основных статей расхода в себестоимости производимой продукции, товаров и услуг.

Заработная плата определяется не только рыночными факторами, но и результатами деятельности государства. Заработная плата зависит от соотношения социальных сил, сплоченности профсоюзов и работников, организованности работодателей и позиции государства.

Участники 12-й Международной конференции статистики труда определили состав заработной платы, включив в него следующие элементы:

1) прямая заработная плата и жалование (деньгами) (оплата за нормальное рабочее время, доплаты за сверхурочную работу, за сменную работу, стимулирующие доплаты и прочие регулярно выплачиваемые премии и др.);

2) вознаграждение за нерабочее время (деньгами) (оплата отпусков, оплата за другое время вне работы);

3) премии и подарки (деньгами) (разовые премии, премии в порядке участия в прибыли и др.);

4) выплаты натурой (по их стоимости для работодателя) (питание, расчетная стоимость бесплатного или субсидируемого жилья и др.).

Основываясь на современной *экономической теории*, **заработная плата** — это фонд жизненных средств, необходимый для воспроизводства рабочей силы, с одной стороны, и издержки предпринимателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли, — с другой. Поэтому заработная плата это одновременно *доход наемного работника* и *расходы работодателя*, что предопределяет различие интересов участников трудовых отношений.

Заработная плата представляет собой *вознаграждение за наемный труд* как вид трудового дохода. Поэтому нельзя рассматривать в качестве заработной платы иные доходы граждан, в частности доходы от использования собственности (дивиденды, рента, процентный доход и др.).

Социально-экономическое содержание заработной платы может определяться ее функциями.

В условиях рыночной экономики заработная плата выполняет три **основные функции**: *воспроизводственную (репродуктивную), стимулирующую и регулиющую*.

Воспроизводственная (репродуктивная) функция — это *восстановление способностей к труду*, т.е. возмещение затрат на воспроизводство рабочей силы. Стоимость рабочей силы оценивается по психофизиологическим и социальным критериям, обуславливающим соответственно затраты на простое и расширенное воспроизводство рабочей силы. При этом расширенное воспроизводство рабочей силы это не только удовлетворение физиологических потребностей работника, но обеспечение надлежащих условий для

профессионального обучения и образования, развития творческого потенциала (способностей, дарований, таланта) работника.

Стимулирующая функция заработной платы — *способствовать повышению эффективности и производительности труда*, она проявляется в строгой зависимости размера заработной платы от количества, качества и результатов труда, т.е. чем эффективнее труд, тем больше размер заработной платы работника.

Регулирующая функция заработной платы заключается в ее *влиянии и воздействии на соотношение между спросом и предложением на трудовые ресурсы, на численность работников и уровень их занятости*.

Другой *важный аспект* — **организация заработной платы**, а именно построение системы ее регулирования и дифференциации по категориям персонала в зависимости от рыночной цены труда, сложности и условий выполняемых работ, а также индивидуальных и коллективных результатов труда при установлении гарантированного заработка за выполнение нормы труда.

В отличие от экономической теории заработной платы в трудовом праве рассматриваемая категория не отражает ее социально-экономическую характеристику, в частности, соотношение реальной и номинальной заработной платы; действие факторов, определяющих уровень заработной платы, корреляция цены труда со стоимостью рабочей силы.

Трудовое право определяет **заработную плату как элемент трудового правоотношения**.

Правовое понятие заработной платы дано в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» 1949 г. В ст. 1 Конвенции закреплено, что понятие **«заработная плата»** означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель должен уплатить трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны¹.

Из этого определения понятия заработной платы можно выделить следующие характерные (конститутивные) особенности:

это вознаграждение (заработок) за труд и за работу, которая должна быть выполнена;

размер и условия выплаты вознаграждения устанавливаются соглашением сторон или национальным законодательством;

¹ Ср.: КЗоТ РСФСР 1971 г. использовал несколько различных категорий: «заработная плата» (ст. 15, 40, 76); «заработок» (ст. 25, 36); «вознаграждение за труд» (ст. 2); «оплата труда» (ст. 77, 78, 80), но по сути это синонимы.

обязанности работодателя (предпринимателя) по выплате вознаграждения (заработка) возникают из письменного или устного договора о найме (трудового договора).

Итак, согласно Конвенции МОТ № 95 заработная плата должна выплачиваться в полном размере и в случае простоя по вине работодателя.

По *российскому трудовому законодательству* (ст. 129 ТК РФ) **заработная плата** (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Материалы к размышлению

В ст. 129 ТК РФ по существу отождествляются понятия «заработная плата» и «оплата труда», что представляется не совсем правильным и обобщенным. Оплата труда более широкое понятие, чем заработная плата. Оплата труда связана, прежде всего, с установлением ее гарантий, системы, форм и размеров. С правовой позиции категория «заработная плата» более точна, так как заработная плата — это плата за работу, т.е. трудовую функцию, определенную трудовым договором.

Легальное определение понятия заработной платы представляется не удачным. Видимо ошибочно включение в понятие заработной платы выплат компенсационного характера, так как целевое назначение компенсационных выплат принципиально отличается от вознаграждения за труд в соответствии с его количеством и качеством.

Включение компенсационных выплат не согласуется с традиционным пониманием заработной платы, а также противоречит трудовому законодательству, поскольку ТК РФ предусматривает компенсационные выплаты в отдельном разделе.

Включение компенсационных выплат в понятие заработной платы противоречит ее международно-правовому определению, закрепленному в Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы». К сожалению, приходится констатировать, что судебная практика не признает факта не соответствия норм ст. 129 и 157 ТК РФ Конвенции МОТ № 95.

Кроме того, законодательное определение заработной платы является весьма объемным, а по своей структуре излишне сложным, ибо содержит не только собственно понятие заработной платы, но и определения компенсационных и стимулирующих выплат.

Далее, терминология «вознаграждение за труд», очевидно, является межотраслевой категорией, так как она отмечается в граждан-

ском праве, а также в административном праве (например, в нормативных правовых актах о государственной службе).

В определенной мере разделяю следующую правовую позицию: законодатель при определении заработной платы не учел всех признаков, позволяющих отграничить заработную плату от оплаты по гражданско-правовым договорам и иного дохода, не связанного с применением наемного труда. А точнее, определение не отражает таких признаков заработной платы как:

- 1) систематичность выплаты;
- 2) обусловленность выплаты наличием трудового договора;
- 3) гарантированный характер, который заключается в установлении ее размера не ниже минимального размера оплаты труда, а также в обязанности ее выплаты независимо от наличия прибыли у работодателя и других обстоятельств;
- 4) наличия правовой организации, которая предполагает оплату по заранее установленным нормам и расценкам.

Не совсем удачным представляется применение законодателем удвоение терминов: «компенсационные выплаты», «стимулирующие выплаты», «поощрительные выплаты» либо утроение, т.е. «выплаты компенсационного характера», «выплаты стимулирующего характера».

Наряду с этим ТК РФ использует вместо термина «вознаграждение» термин «выплаты» (применительно к определению минимальной заработной платы — ст. 129).

Определение заработной платы (оплаты труда) свидетельствует, что в ней выделяются три составных элемента.

1. Основная часть, исчисляемая с учетом квалификации работника, сложности его труда, качества и количества, а также условий выполняемой работы.

2. Компенсационные выплаты с целью возмещения неблагоприятного воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, природных климатических условий.

3. Стимулирующие выплаты: доплаты и надбавки, премии, вознаграждение по итогам работы за год и иные выплаты.

Вместе с тем не все компенсационные выплаты являются составной частью заработной платы, поэтому важно различать:

- доплаты и надбавки компенсационного характера, входящие в состав заработной платы и непосредственно связанные с выполнением трудовой функции;
- компенсации, являющиеся элементом «института» гарантий и компенсаций (разд. VII ТК РФ);
- компенсации, являющиеся элементом института охраны труда (ст. 219, 222 ТК РФ).

Заработная плата как категория трудового права содержит следующие **характерные (конститутивные) признаки**:

- 1) оплата за выполнение определенной трудовой функции;
- 2) основанием для выплаты заработка является выполнение работником установленных норм труда;
- 3) размер заработной платы устанавливается в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда работника и условий его выполнения;
- 4) оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам;
- 5) гарантированный характер оплаты труда;
- 6) систематичность выплаты, т.е. выплачивается в определенные сроки.
- 7) правовое регулирование труда осуществляется государством, социальными партнерами, работодателем, сторонами трудового договора.

Заработная плата отличается и от иных видов трудового дохода, получаемых, например, в соответствии с гражданско-правовыми договорами, связанными с трудом (договоры подряда, оказания возмездных услуг, поручения и т.п.).

1. Заработная плата — это плата за «живой», а не овеществленный труд или результат труда. В связи с этим результат труда в трудовых правоотношениях может влиять и влияет лишь на размер заработной платы, но не на возникновение права на нее.

2. Оплата овеществленного труда в гражданско-правовых отношениях по общему правилу определяется соглашением сторон, ибо оплачивается индивидуальный труд. В трудовых правоотношениях работник — участник преимущественно коллективного труда. Поэтому размер заработной платы работника не может не учитывать коллективный (совокупный) труд, отражаемый в системах оплаты труда.

3. Заработная плата подразделяется на основную и дополнительную (доплаты, надбавки, премии и т.д.), такого подразделения нет в оплате труда по гражданско-правовым договорам.

4. Государством установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) и размер минимальной заработной платы (РМЗП), чего нет при оплате по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом.

5. Для заработной платы характерна систематичность и периодичность ее выплаты (не реже одного раза в полмесяца). По гражданско-правовым договорам оплата производится за произведенные работы, услуги (продукт труда) в разовом порядке.

6. Заработная плата для большинства трудоспособного населения является основным источником существования. По этой причине государство регулирует отношения по заработной плате, устанавливая, в частности, основные государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ).

7. Заработная плата является мерой вознаграждения за норму труда, т.е. вознаграждение по заранее установленным нормам и расценкам.

Кроме заработной платы работники вправе получать и *иные денежные доходы*. Это, прежде всего выплаты из прибыли работодателя (как форма участия работников в делах работодателя).

Заработную плату необходимо отличать и от *дохода, получаемого лицом от предпринимательской деятельности*. Труд предпринимателя включает в себя не только признаки наемного труда, но и другие свойства и качества, связанные с использованием своего капитала (собственности), а именно: предприимчивость, риск, способность нести ответственность своим имуществом и т.д.

Заработная плата содержит следующие **составные части**: *тарифная ставка, оклад (должностной оклад), доплата, надбавка, районный коэффициент, процентная надбавка, премия, вознаграждение по итогам работы за год и др.* При этом каждая составляющая заработной платы имеет определенный смысл и значение.

Важно отметить, что **юридическим фактом (основанием) возникновения права работника на заработную плату** является не заключение трудового договора, а реальное выполнение им трудовой функции и норм труда, установленных в соответствии с трудовым законодательством (ст. 159–162 ТК РФ).

Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. использует понятие «труд равной ценности», которое очевидно шире по значению, чем «равный труд» и направлено на то, чтобы предотвратить косвенные ограничения принципа равенства вознаграждения, возможного при применении понятия «равное вознаграждение за равный труд».

Размер заработной платы работника определяют такие критерии как *количество и качество труда*.

Измерителем труда выступает прежде всего *рабочее время*. Другим измерителем труда может быть *дневная выработка*.

Качество труда определяется его сложностью, тяжестью, напряженностью, ответственностью и самостоятельностью.

Качество труда выражается в наименовании профессии, специальности или должности и в соответствующей им квалификации, т.е. чем выше квалификация работника, тем выше его заработная плата.

Заработная плата носит **гарантированный характер**. В частности в ТК РФ предусмотрены основные государственные гарантии по оплате труда, которые обязательны для всех работодателей.

Гарантированный характер заработной платы проявляется также в том, что она выплачивается безотносительно от получе-

ния работодателем дохода (прибыли) и не зависит от результатов экономической (и иной) деятельности работодателя.

В отличие от понятия заработной платы и ее содержания следует учесть второй аспект заработной платы как института трудового права России.

Впервые в истории российского трудового права в ТК РФ предусмотрен разд. VI «Оплата и нормирование труда». Тем самым подчеркивается (в отличие от ранее действующего КЗоТ) важность регламентации этих отношений и целесообразность формирования логической и последовательной конструкции института заработной платы. Без сомнения, позитивны многие новые подходы и пути решения практических правовых проблем оплаты труда работников. В частности, заслуживают внимания основные легальные понятия и определения заработной платы и ее элементов, формы заработной платы, самостоятельная гл. 21 «Заработная плата» и другие положения раздела.

Материалы к размышлению

Насколько правильно и обоснованно назван разд. VI Кодекса и определено его содержание? Если учесть, что в основе ТК РФ лежит научно обоснованная система современного трудового права, признающая заработную плату в качестве самостоятельного института, то указанный раздел следовало бы назвать «Заработная плата», одновременно исключив из него положения о нормировании труда, которые качественно отличаются от заработной платы (несмотря на их определенную связь и зависимость).

Юристы-трудовики в большинстве своем отдают предпочтение категории «заработная плата», относящейся к оплате труда работника — субъекта трудового права.

Раздел VI — единственный в ТК РФ, в котором явно заметен двойственный и непоследовательный подход к использованию категорий «заработная плата» и «оплата труда» и не только в отдельных его статьях, а даже внутри одной и той же статьи. Конечно, можно утверждать, что в данном случае указанные категории используются в качестве синонимов. Однако названия разд. VI «Оплата и нормирование труда» и гл. 20 «Общие положения» и анализ их норм свидетельствует об одном — это различные правовые категории. Оплата труда по замыслу законодателя гораздо шире понятия заработной платы.

Представляется важным исключить из разд. VI ТК РФ определения и терминологию, которые явно неуместны, например, ст. 140 — «сроки расчета при увольнении», «выплата всех сумм, причитающихся», «соответствующие суммы», «в случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму». А почему не «сроки выплаты

заработной платы при увольнении», «выплата всей заработной платы»? Тем более, что в ст. 130 Кодекса в числе основных государственных гарантий по оплате труда предусмотрено положение о сроках и очередности выплаты заработной платы, а не положение о каких-то не совсем вразумительных арифметических суммах.

В то же время ст. 130 ТК РФ предусматривает в качестве государственной гарантии по оплате труда федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда (в ред. Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ), что определенно не относится к институту заработной платы, а недвусмысленно отражает один из основных способов защиты трудовых прав и свобод. Не случайно эта норма получила конкретное и надлежащее правовое закрепление в разд. XIII, гл. 56—57 Кодекса.

Также без учета научно обоснованной системы российского трудового права в гл. 21 ТК РФ «Заработная плата» предусмотрена ст. 142 об ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Согласно содержанию этой статьи, работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, 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.

Это уникальная и парадоксальная норма ТК РФ, так как определенная ее часть относится к институту материальной ответственности (разд. IX), а другая — к институту защиты трудовых прав и свобод (разд. XIII). В связи с этим ст. 142 следовало бы исключить из разд. VI ТК РФ.

В разд. VII ТК РФ «Гарантии и компенсации», в ст. 164 дано определение компенсаций. Это денежные выплаты, установленные

в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Несложно заметить, что компенсационные выплаты, по общему правилу, за работу (труд) не производятся. Согласно ст. 132 Кодекса заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Предусмотренные в ст. 129 ТК РФ доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся в большей мере к научному пониманию заработной платы, а не к понятию компенсационных выплат.

В перспективе в целях оптимального согласования норм ст. 129, 132 и гл. 21 ТК РФ целесообразно было бы:

1. Исключить из ст. 129 и гл. 21 Кодекса правовые нормы, предусматривающие компенсационные выплаты и иные компенсации.

2. Дополнить ст. 132 Кодекса положением о том, что заработная плата работника зависит и от «условий выполняемой работы» (тяжести, вредности, опасности, природно-климатических условий).

Не может не вызывать критических соображений последовательность изложения разд. VI «Оплата и нормирование труда» ТК РФ.

Глава 20 «Общие положения» Кодекса предусматривает ст. 131 «Формы оплаты труда» и ст. 132 «Оплата по труду». Однако, последняя выражает принцип института заработной платы и, конечно, ей нужно было бы отдать предпочтение, т.е. вначале закрепить основополагающее положение (замечу, что ранее принцип оплаты по труду в соответствии с количеством и качеством труда был конституционным).

Таким образом, разд. VI ТК РФ с учетом научно обоснованной системы трудового права должен содержать несколько иную модель (конструкцию), последовательность расположения глав и статей. В частности, этот раздел Кодекса должен включать совокупность правовых норм, регулирующих и устанавливающих понятия и определения, принципы, формы, системы заработной платы, тарифные системы заработной платы, минимальную заработную плату, исчисление средней заработной платы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы, ограничение удержаний и их размера из заработной платы; заработную плату в особых условиях (на тяжелых работах, на работах с вредными, опасными или иными особыми условиями труда).

14.2. Правовое регулирование заработной платы

Прежде всего важно определить, на каких концептуальных и фундаментальных направлениях должно строиться правовое регулирование трудовых отношений вообще и заработной платы, в частности.

Известно, что основой отраслевого правового регулирования являются соответствующие положения Конституции РФ. Согласно ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация — социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Вместе с тем в этой же статье предусмотрено, что в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Далее, в ст. 37 Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Представляется не совсем логичным и объяснимым делать дважды акцент на МРОТ.

Усиливает эту ситуацию ориентация нашего государства на то, что:

1) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ);

2) в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с нашей Конституцией РФ (ст. 17).

Первый вопрос, который очевиден: Конституцией РФ не учтены некоторые положения, которые закреплены в Уставе МОТ, Декларации о целях и задачах МОТ, принятой 10 мая 1944 г. в Филадельфии, Международном пакте ООН об экономических, социальных и культурных правах (ст. 6, 7, 9, 12, 13), Европейской социальной хартии (п. 1, 3 ст. 4). Например, признания права на труд, который включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает и на который он свободно соглашается, право на справедливое вознаграждение, включающее в себя и принцип равной оплаты за труд равной ценности.

Исторически сложились два основных направления государственного воздействия на отношения по заработной плате:

- 1) *государственное нормирование;*
- 2) *договорное регулирование.*

В странах Запада в правовом регулировании заработной платы наблюдаются две основные тенденции. Первая связана с повыше-

нием роли локального регулирования заработной платы, автономного определения ее размеров в каждой организации. Вторая — обусловлена индивидуализацией форм вознаграждения работников, разработкой новых поощрительных форм индивидуальной и коллективной заработной платы. Особое значение придается личным профессиональным качествам работника: повышению уровня квалификации, улучшению качества труда, что обязательно вызывает рост заработной платы.

В новых социально-экономических условиях России ТК РФ с 1 февраля 2002 г. принципиально изменил соотношение способов регулирования заработной платы. Сфера государственного нормирования заработной платы значительно сократилась. Приоритет был отдан коллективно-договорному, локальному и индивидуально-договорному регулированию.

На федеральном уровне установлены принципы правового регулирования оплаты труда, основные государственные гарантии по заработной плате работников и базовые условия оплаты труда работников бюджетной сферы (по отраслевому признаку — образование, здравоохранение, культура, наука и т.д.).

В основе государственного регулирования лежат нормы Конституции РФ и международного трудового права.

Государственное регулирование заработной платы включает в себя не только принципы, основные права и обязанности работника и работодателя, но и нормы:

- о государственных гарантиях по оплате труда работников;
- о формах оплаты труда;
- об основных условиях оплаты труда работников бюджетной сферы (по отраслевому признаку);
- о районном регулировании заработной платы и т.д.

Представляется позитивным, когда на федеральном уровне устанавливаются единые минимальные стандарты формирования отраслевых систем оплаты труда в бюджетной сфере, в частности в ежегодных рекомендациях РТК, направленные на сохранение единства в правовом регулировании оплаты труда.

Договорное регулирование заработной платы осуществляется в двух правовых формах: *коллективно-договорной* и *индивидуально-договорной*.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы осуществляется на федеральном, региональном (межрегиональном), отраслевом (межотраслевом), территориальном уровнях на основании социально-партнерских соглашений, а также в организации, у индивидуального предпринимателя на основании коллективного договора.

Система коллективно-договорного регулирования заработной платы должна, очевидно, конструироваться в определенной иерар-

хии, решая на соответствующем уровне свои конкретные задачи в целях обеспечения интересов всех участников социально-партнерских отношений.

Коллективно-договорное регулирование заработной платы имеет тенденцию к расширению и усилению его значимости. Так, в современных условиях системы оплаты труда работников (бюджетной и внебюджетной сферы) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями (ст. 136 ТК РФ).

В соответствии со ст. 41 ТК РФ в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам:

- форм, систем и размеров оплаты труда;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции.

Согласно ст. 135 ТК РФ коллективные договоры и соглашения регулируют отношения по:

- определению порядка и размеров индексации заработной платы;
- формам оплаты труда;
- порядку, месту и срокам выплата заработной платы;
- расчету средней заработной платы (если необходимо установить иной период, чем предусмотренный ст. 139 ТК РФ);
- повышению гарантий по оплате труда, установленных государством;
- форме расчетного листка.

Трудовой кодекс РФ нередко отдает предпочтение *коллективному договору* (прежде всего отраслевому) перед соглашением. Так, коллективным договором устанавливается порядок перечисления заработной платы на счет в банке, место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме (ст. 136 ТК РФ); периоды для расчета средней заработной платы (иные, чем предусмотрено ст. 139 Кодекса) и т.д. Практика также свидетельствует о том, что коллективный договор является основным правовым регулятором заработной платы.

В качестве приложений к коллективному договору принимаются положения: о доплатах за особые условия труда; о премировании; об установлении различных надбавок и иных поощрительных выплат.

На уровне работодателя (включая индивидуальных предпринимателей) регулирование оплаты труда работников осуществляется *коллективными договорами и локальными нормативными актами*. В связи с этим для практики важное значение имеет вопрос разграничения сфер регулирования отношений по оплате труда: в одном случае — коллективным договором, в другом — локальным нормативным актом.

В случаях, предусмотренных ТК РФ о регулировании оплаты труда коллективным договором, например, место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором (ст. 131), исключается право работодателя на регулирование этих отношений локальным нормативным актом.

В иных случаях, когда закон предусматривает регулирование заработной платы коллективным договором и локальным нормативным актом, возможно применение обоих правовых регуляторов. Например, система оплаты труда может устанавливаться коллективным договором и локальным нормативным актом.

Важно учитывать, что согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ не допускается ограничение трудовых прав или снижение уровня гарантий работникам по сравнению с определенными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При включении таких условий в соглашение, коллективный договор или трудовой договор они не подлежат применению.

Индивидуально-договорное регулирование заработной платы — это установление условий оплаты труда в трудовом договоре на уровне работодатель — работник. Несмотря на то, что системы заработной платы устанавливаются в коллективном договоре и (или) в локальном нормативном акте, индивидуально-договорное регулирование не носит менее значимый характер. Напротив, в условиях рыночных отношений этот вид договорного регулирования, видимо, следует признать приоритетным. Так, в ст. 135 ТК РФ предусмотрено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

В отдельных случаях трудовой договор может быть основным правовым регулятором заработной платы, если:

- 1) в организации или у индивидуального предпринимателя не заключен коллективный договор и не приняты локальные нормативные акты, которые устанавливали бы систему и размеры заработной платы;
- 2) трудовой договор заключается с руководителями организаций, их заместителями и главными бухгалтерами (за исключением организаций, финансируемых из бюджетов разных уровней);
- 3) трудовой договор заключается с работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем;
- 4) трудовой договор заключается с религиозной организацией.

Вместе с тем следует учитывать, что *условие об оплате труда работника* (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада), доплаты, надбавки, поощрительные выплаты) *является обязательным*, а потому должно найти свое закрепление в содержании трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

Современная концепция правового регулирования заработной платы, очевидно, должна отражать последовательную дифференциацию и исключать уравнительный подход. Объясняется это тем, что в реальной жизни нет и не может быть равных по способностям людей. Следовательно, работники и другие категории трудоспособных лиц могут предоставлять обществу различные результаты труда.

Локальное регулирование заработной платы может применяться в качестве дополнения к коллективно-договорному регулированию или быть самостоятельным¹. Широкое распространение на практике получили такие локальные нормативные акты, как положение о премировании, положение о выплате вознаграждения по итогам работы за год.

Необходимо учитывать, что согласно ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателями, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при его наличии).

Коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

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

¹ В зарубежных странах с рыночной экономикой акцент в правовом регулировании заработной платы смещен в сторону локального нормативного регулирования. Централизованное регулирование заработной платы характерно лишь для работников государственной службы и в определенной мере касается работников бюджетной сферы.

Практика свидетельствует, что во многих локальных нормативных актах нормы о заработной плате сформулированы нечетко либо не соответствуют трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, снижают уровень оплаты труда работников.

Материалы к размышлению

При разработке новой концепции правового регулирования оплаты труда важно обратить внимание на то, что формула «вознаграждение за труд» включает в себя двоякий смысл:

- 1) оплату по затратам труда;
- 2) оплату по результатам труда.

Нетрудно заметить, что первая трактовка ориентирует общество и государство на ведение преимущественно затратной экономики, но в условиях рыночных отношений, это принципиально недопустимо; вторая — на эквивалентный обмен, т.е. ориентация по общему правилу на конечный продукт (товар, услугу), необходимый обществу.

Следовательно, в современных условиях исключительно важно включить в качестве основополагающего компонента концептуальной модели правового регулирования оплаты труда — оплату по результатам, что следовало бы закрепить в ст. 2, 21—22, гл. 21 ТК РФ и др.

При этом необходимо учитывать, что государство и местное самоуправление могут реально учитывать лишь затраты труда, а не его результаты. Поэтому необходимо и далее идти по пути отказа от централизованного правового регулирования заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений.

Для новой концепции правового регулирования заработной платы не должен быть характерным тезис, что тарифная система служит основой научной организации труда работников. Особенно это касается работников-повременщиков, у которых размер заработной платы зависит от отработанного времени и в меньшей мере от результатов труда. Такая практика правовой регламентации оплаты труда не стимулирует рациональное использование квалификации, профессионального мастерства и опыта. Социологические исследования подтверждают, что рабочие-повременщики, да и различные категории специалистов и служащих нередко нерационально используют рабочее время.

Представляется, что и здесь нужен качественно иной подход к правовому обеспечению оплаты труда. И первое, что очевидно необходимо сделать, это по возможности постепенно исключать в чистом виде повременную систему оплаты труда, в смысле оплаты за отработанное время.

Несколько иной подход нужен также к вопросу о правовом регулировании оплаты труда в особых условиях. Согласно ст. 146 ТК РФ оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Обоснованно ли это

положение? С позиции существующей практики оплаты «по затратам труда», в определенной мере — да. С точки зрения принципа «оплаты по результатам труда», представляется — нет, так как стимулировать тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда означает сдерживать стимулирование высококвалифицированного и творческого труда. Конечно, оптимальный вариант исключить или значительно и повсеместно уменьшить такие работы.

Решение указанным образом этой сложной стратегической проблемы предоставило бы более широкие возможности для работников реализовать свои творческие способности (дарования, талант). Одновременно наше общество сохранило бы миллионам людей здоровье и активное долголетие. Но поскольку такие, к сожалению, работы есть и их по оценкам экспертов, предостаточно, видимо следует учесть, что заработная плата не может нейтрализовать отрицательное воздействие названных работ на организм человека, т.е. такую «охранительную» функцию она не несет.

14.3. Системы оплаты труда

Повременная и сдельная системы оплаты труда. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Порядок их установления предусмотрен ТК РФ (ст. 135, 143—144).

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Следовательно, система оплаты труда работников включает в себя такие элементы (комплекс элементов):

- *тарифные ставки;*
- *оклады (должностные оклады);*
- *доплаты и надбавки компенсационного характера;*
- *доплаты и надбавки стимулирующего характера;*
- *премиальные выплаты.*

Для того, чтобы реализовать принцип оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ) необходимы определенные критерии и показатели оценки труда.

Наиболее распространенными на практике *критериями оценки труда* выступает в одном случае непосредственно рабочее время, в другом — количество изготовленной продукции (товара, оказанных услуг) или выполненные трудовые операции.

Из этого следуют две **системы (подсистемы) оплаты труда** работников: 1) *повременная*; 2) *сдельная*.

Кроме указанных основных систем оплаты труда существует дополнительная к указанным системам — *премиальная*, которая самостоятельно не действует, сочетается с повременной либо сдельной системой оплаты труда. **Премиальная** «подсистема» оплаты труда — это выплата премий в соответствии с действующим у работодателя локальным нормативным актом (Положением о премировании) за выполнение заранее установленных показателей и соблюдение условий премирования. Премия включается в заработную плату работника и является одним из условий оплаты его труда (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Разумеется, любой труд может быть измерен рабочим временем, В связи с этим труд всякого работника может оплачиваться повременно.

Заработная плата при **повременной системе** определяется размером тарифной ставки (оклада, должностного оклада), компенсационными и стимулирующими выплатами, а также продолжительностью отработанного времени. Тарифные ставки могут быть часовые, дневные, месячные.

Повременная система оплаты труда стимулирует прежде всего повышение квалификации работников. Ее применение целесообразно на рабочих местах структурных подразделений организаций (цеха, участки и т.д.), где обеспечение высокого качества продукции, услуг является главным показателем работы, на конвейерных линиях с регламентированным ритмом, где труд не поддается точному нормированию и выработка не является основным показателем, на работах по обслуживанию оборудования, станков и т.д.

Основу *повременно-премиальной* оплаты труда составляет тарифная ставка (оклад, должностной оклад) и премиальные выплаты за высокоэффективный, высокопроизводительный труд работника.

Заработная плата при **сдельной системе** зависит от количества произведенной продукции, выполнения определенного объема работ или оказания услуг и времени на их выполнение. Сдельная система оплаты труда распространяется на рабочих.

Сдельная оплата труда направлена на улучшение объемных показателей работы. Ее целесообразно использовать при: наличии количественных показателей работы, необходимости увеличить выработку и объем работы, возможности точного нормирования

объемов (количества) выполняемых работ, необходимости стимулировать работников к дальнейшему увеличению количества продукции, услуг или работ.

Сдельная оплата труда определяется на основе **сдельной расценки** — размера заработной платы работника за единицу продукции (работ или услуг). Сдельная расценка может быть определена двумя способами:

1) делением часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;

2) умножением часовой или дневной тарифной ставки работ соответствующего разряда на установленную норму времени в часах или днях.

Сдельная система оплаты труда также имеет ряд *разновидностей*.

Прямая сдельная оплата труда определяется умножением расценки на количество изготовленной продукции (товара). Расценка в свою очередь рассчитывается на основе тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени.

Косвенная сдельная оплата труда устанавливается для вспомогательного персонала (занятых обслуживанием основных работников: наладчики, резчики металла, электромеханики и др.). При этом заработная плата вспомогательного персонала зависит от результатов труда основных работников.

Сдельно-прогрессивная оплата труда определяется тем, что работнику за выполнение установленной нормы оплата производится по обычно принятым расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Аккордная оплата труда (сдельный аккорд) — это установление размера заработной платы не за отдельное изделие или производственную операцию и т.д., а за определенный комплекс (объем) работ, например, строительных. При чем общая сумма заработной платы за выполнение производственного задания объявляется заранее, т.е. до начала работ. Эта система оплаты труда целесообразна в отраслях с длительным производственным циклом и в тех случаях, когда есть необходимость сокращения сроков выполнения работы.

Сдельно-регрессивная оплата труда устанавливается в случаях, когда нецелесообразно увеличивать объемы производства сверх плановых заданий, в связи с проблемой реализации сверхплановой продукции (товара).

В зависимости от того, определяется ли заработная плата работников по *индивидуальным* и либо *коллективным критериям*, раз-

личают индивидуальные или коллективные (бригадные) системы оплаты труда.

На практике чаще применяется **индивидуальная система** оплаты труда.

Коллективная (бригадная) система оплаты труда применяется в горнорудной и угольной промышленности, на лесозаготовках, в строительстве, на транспорте. В данном случае коллектив (бригада) получает единое производственное задание и оплата производится за затраченный труд всего коллектива (бригады) работников и с учетом их общего результата труда.

При коллективной (бригадной) системе оплаты труда (сдельной и повременной) устанавливается общая заработная плата, которая делится между членами бригады. Каждому работнику за выполнение нормы труда гарантируется тарифная ставка. Переменная часть заработной платы распределяется между членами бригады в соответствии с коэффициентом трудового участия (КТУ).

Коллективная сдельная система оплаты труда получила широкое распространение в комплексных бригадах, с применением совмещения профессий и взаимозаменяемостью работников.

Материалы к размышлению

Одна из фундаментальных статей гл. 21 ТК РФ — это ст. 135 «Установление заработной платы», которая представляется далеко не идеальной¹. Так, ч. 1 ст. 135 ТК РФ акцентирует внимание на то, что заработная плата конкретного работника (понимаемая как условия оплаты его) устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Она в некоторой степени дублирует абз. 5 ч. 2 ст. 57 «Содержание трудового договора», несколько конкретизируя ее, относительно привязки условий оплаты труда работника к действующим у работодателя системам оплаты труда. Редакцию данной части ст. 135 ТК РФ, очевидно, нельзя признать совершенной, поскольку в трудовом договоре с работниками могут определяться условия оплаты, установленные специально для данного работника, а не уже действующие у того или иного работодателя.

Вместе с тем нельзя не учитывать известное и принятое на практике понятие системы оплаты труда как способа установления соотношений между мерой выполненного работником труда и размером заработной платы за него. Для этого работодатель определяется с критерием оценки труда (с показателем учета труда, включая и его результат).

¹ В ст. 60, 63 КЗоТ РСФСР 1918 г., ст. 60, 70–73 КЗоТ РСФСР 1922 г. прослеживалась идея о системах заработной платы. В ст. 83 КЗоТ 1971 г. логично и обоснованно специально была выделена ст. 83 «Системы оплаты труда», где предусматривалось положение об основных системах заработной платы: сдельной и повременной, а также их возможных разновидностях, а именно сдельно-премиальной и повременно-премиальной системам оплаты труда. Глава 21 ТК РФ, к сожалению, не закрепила подобной статьи.

Бестарифная и тарифная системы оплаты труда. Заработная плата каждого работника при **бестарифной системе** оплаты труда представляет собой его часть в фонде заработной платы, заработанном всем коллективом работников. Поэтому при бестарифной системе устанавливается полная зависимость уровня оплаты труда работника от фонда заработной платы¹.

Она применяется часто в организациях (либо в структурных подразделениях) с небольшой численностью работников, когда имеется возможность оценки трудового вклада каждого работника.

Анализ практики применения бестарифной системы оплаты труда, проведенной НИИ труда, свидетельствует:

- о тесной связи (полной зависимости) уровня оплаты труда с фондом заработной платы, образуемым с учетом коллективных результатов работы;

- присвоение каждому работнику постоянных (относительно постоянных) коэффициентов, комплексно характеризующих его квалификационный уровень и определяющих его трудовой вклад в общие результаты труда;

- присвоение каждому работнику коэффициента трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющего оценку его квалификационного уровня.

Вариантами бестарифной системы являются:

1. *Оплата труда на основании условного коэффициента (коэффициента трудового участия, коэффициента трудового вклада либо эффективности труда).* При такой разновидности каждому работнику за определенный период устанавливается коэффициент, отражающий его квалификацию, трудовое участие (трудоу вклад) в деятельности организации либо структурного подразделения, отработанное им рабочее время и иные результаты его труда.

2. *Оплата труда в процентах к зарплате руководителя организации (структурного подразделения).* В этом случае работники группируются по их квалификации и для каждой группы соответственно устанавливаются проценты к заработной плате руководителя.

3. *Индивидуальная оплата труда,* согласно которой заработная плата каждого работника определяется трудовым договором.

4. *Рейтинговая оплата труда,* в соответствии с которой размер месячной заработной платы определяется рейтингом конкретного работника.

Нельзя не отметить, что бестарифная система оплаты труда имеет определенные *недостатки*, а именно:

- субъективизм работодателя при установлении работникам коэффициента трудового участия (коэффициента квалификацион-

ного уровня), ибо во многих случаях происходит учет интересов работодателя, а не работников;

- утрачивают свое значение такие важные оценки труда работника, как нормирование и учет выполненной работы;

- повышение коэффициентов трудового участия (коэффициентов квалификационного уровня) отдельным работникам нарушает деловые отношения между работниками коллектива;

- из-за отсутствия тарифных ставок (окладов, должностных окладов) представляется затруднительным или даже невозможным определить оплату труда работников за сверхурочное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Кроме того, выделяются варианты *нетрадиционной оплаты труда руководителей и специалистов организаций.*

В некоторых случаях устанавливается оплата труда *на комиссионной основе.* При такой системе размер вознаграждения определяется в виде фиксированного размера (процента) от дохода, получаемого организацией от реализации продукции (работ, услуг), произведенным данным работником. Обычно она устанавливается по соглашению между работником и работодателем при заключении трудового договора.

Используется и такая система оплаты труда как «вилки» *соотношений оплаты труда различного качества.* При этом все работники подразделяются на квалификационные группы. Каждой группе соответствует конкретное значение «вилки» соотношений в оплате труда. Чем выше квалификационная группа, тем больше значение такой «вилки» (соотношение может быть 1,0—1,8).

Итак, работодатель, в соответствии с трудовым законодательством должен определить систему оплаты труда работников (за исключением работодателя, не являющегося индивидуальным предпринимателем). Отсутствие системы оплаты труда может привести (и на практике в ряде случаев приводит) к дискриминации при определении размера заработной платы. Ибо в такой ситуации отсутствуют установленные ТК РФ критерии определения заработной платы и, следовательно, размер оплаты труда работника определяется произвольно.

В современных условиях в целях усиления конкурентоспособности работодателей на российском и мировом рынке эффективное применение рассматриваемых систем без их модернизации представляется невозможным.

Тарифная система оплаты труда. Тарифная система заработной платы применяется для оплаты труда работников бюджетных организаций и нередко служит ориентирующим показателем по заработной плате в иных организациях и у работодателей — индивидуальных предпринимателей.

¹ См.: Гейц И. В. Заработная плата и другие расчеты с физическими лицами. М., 2000. С. 72.

Важно учитывать, что понятие «система оплаты труда» *шире*, чем понятие «тарифная система оплаты труда», так как последняя базируется только на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. В свою очередь система оплаты труда включает в себя все условия оплаты труда работников, в том числе бестарифную систему.

В соответствии со ст. 143 ТК РФ **тарифные системы оплаты труда** — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Не сложно заметить, что в данной статье предусмотрены два взаимосвязанных понятия «тарифная система оплаты труда» и «тарифная система дифференциации заработной платы».

Материалы к размышлению

Разграничение названных категорий, скорее всего, вызовет на практике ряд непростых вопросов. Например, чем конкретно тарифная система оплаты труда отличается от тарифной системы дифференциации заработной платы, являющейся ее основой? Почему словосочетание «тарифные системы оплаты труда» употреблено во множественном числе, а «тарифная система дифференциации заработной платы» в единственном и имеет ли это какой-то смысл? Допускает ли законодатель существование системы оплаты труда, в основе которых лежит иной принцип (не тарифный) дифференциации заработной платы, каково их правовое обеспечение и почему они не названы в ТК РФ?

К ст. 143 ТК РФ можно предъявить определенные претензии и в части точности определений понятий «тарифные системы оплаты труда» и «тарифная система дифференциации заработной платы». Тарифная система дифференциации заработной платы может строиться не только на тарифных ставках, разрядах и коэффициентах, но и на должностной иерархии руководителей, специалистов и служащих и соответствующих ей должностных окладах¹.

С учетом этого можно было бы более понятно раскрыть содержание категории «тарифная сетка». Часть 3 ст. 143 ТК РФ определяет его как совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Данная трактовка более соответствует тарифной системе дифференциации заработной платы в виде Единой тарифной сетки.

В науке трудового права под тарифной системой понимается система тарифов, установленных в коллективных договорах, соглашениях, а также нормативными правовыми актами РФ в целях

¹ Исторически тарифная система дифференциации заработной платы строилась отдельно для рабочих (в виде разрядов, тарифных ставок и тарифных коэффициентов) и для руководителей, специалистов и служащих (в виде схем должностных окладов, в которых должности выстраивались согласно сложности выполняемых работ, места в иерархии системы управления организацией).

установления заработной платы соответствующих групп работников в зависимости от квалификации, сложности и условий труда, его интенсивности и значимости, а также от природных климатических условий.

Другой вариант — под тарифной системой понимается система правовых норм (нормативов, тарифов), установленных в нормативных правовых актах, коллективных договорах и соглашениях в целях правового регулирования заработной платы работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда и отрасли экономики, а также климатических условий.

Итак, **тарифная система** — совокупность правовых нормативов, обеспечивающих дифференцированную оплату труда в зависимости от таких критериев:

- 1) сложности выполняемой работы;
- 2) условий труда;
- 3) характера труда;
- 4) значение отрасли экономики или непроектной сферы (ее приоритетность);
- 5) интенсивности труда;
- 6) климатических условий выполнения работы.

Существует **два вида тарифных систем** заработной платы:

Централизованная (на федеральном уровне) и *локальная* (в пределах организации, индивидуального предпринимателя). Первая из них характерна для регулирования оплаты труда служащих государственных и муниципальных организаций. Вторая — предусматривается в коллективных договорах и локальных нормативных актах, имеет применение в производственной сфере.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: *тарифные ставки, оклады* (должностные оклады), *тарифную сетку* и *тарифные коэффициенты*.

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Основной расчетной величиной служит тарифная ставка первого разряда, которая определяет минимальную зарплату простейшего труда. Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются посредством тарифной сетки.

Тарифная сетка совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов. Она устанавливает соотношение в оплате труда рабочих в зависимости от сложности работ и квалификации

рабочих. Параметрами тарифной сетки являются: число тарифных разрядов, тарифные коэффициенты, диапазон тарифной сетки.

Наиболее распространенной по числу разрядов является 6-рядная тарифная сетка.

Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифная ставка последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда (тарифный коэффициент всегда равен единице). По общему правилу тарифные коэффициенты возрастают прогрессивно от первого разряда ко второму и т.д. Зная тарифную ставку первого разряда и соответствующие тарифные коэффициенты, можно определить тарифную ставку работника любого разряда.

В зависимости от степени сложности труда тарифные сетки могут иметь различный диапазон, т.е. соотношение тарифных коэффициентов и первого и последнего разряда. В принципиальном смысле тарифный диапазон должен быть таким, чтобы стимулировать повышение профессионально-квалификационного уровня работника и объективно отражать различия в степени сложности труда.

Оплата труда специалистов и служащих строится на основе окладов (должностных окладов).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Кроме того, ст. 129 ТК РФ определяет понятие *базового оклада* (базового должностного оклада), *базовой заработной платы* осуществляющего профессиональную деятельность в составе соответствующей профессиональной квалификационной группы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата зависит от занимаемой должности и квалификации работника. Соотношение окладов (должностных окладов) по различным должностям определяется схемой окладов (должностных окладов), представленной в организации в форме штатного расписания, т.е. перечня должностей специалистов и служащих и установленных по каждой должности (или группе равнозначных должностей) окладов (должностных окладов).

Важно отметить, что Федеральным законом от 22 августа 2004 г. № 122-ФЗ было предусмотрено положение об отказе от правового регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы на основе единой тарифной системы. Этим самым наметился переход к трехуровневому установлению тарифной системы в бюджетной сфере:

— для работников федеральных государственных учреждений — Правительством РФ;

— для работников государственных учреждений субъектов РФ — органами государственной власти субъектов РФ;

— для работников муниципальных учреждений — органами местного самоуправления.

В связи с этим считаю позитивным содержание п. 2.8 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011—2013 гг., предусматривающее в целях совершенствования организации заработной платы, дифференциации оплаты труда, повышения уровня государственных гарантий по оплате труда работников организаций, финансируемых из бюджетов всех уровней, обеспечить более тесную увязку уровня оплаты труда с уровнем подготовки и квалификации работников, со спецификой, качеством и результатами труда¹.

Это крайне необходимо для того, чтобы был практически реализован основополагающий принцип международного и российского трудового права — равной оплаты за труд равной ценности.

Тарифный разряд — величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд — величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ — отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда и тарификации рабочих, т.е. определение разрядов их квалификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Несмотря на то, что ч. 1 ст. 143 ТК РФ предусматривает четыре элемента (составных частей) тарифной системы, многие исследователи относят к ним *тарифно-квалификационные справочники, доплаты и надбавки, районные коэффициенты*, что не лишено веских оснований².

¹ 25 декабря 2013 г. подписано двенадцатое по счету Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014—2016 гг.

² См., например: *Медведев О. М.* Некоторые вопросы тарифной системы оплаты труда // Новый ТК РФ и проблемы его применения // Материалы Всероссийской научно-практической конференции 16—18 января 2003 г. / отв. ред. К. Н. Гусов. М., 2004. С. 125—128.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37 утвержден Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. В данном нормативном правовом акте определены квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащие должностные обязанности и требования к уровню знаний и квалификации этих работников. На их основе разрабатываются должностные инструкции и устанавливается соответствие специалиста или служащего занимаемой должности.

Итак, значимость рассматриваемого элемента тарифной системы оплаты труда заключается в возможности тарифицировать работы, а также присвоить работнику тарифный или квалификационный разряд.

Для обеспечения повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с особыми условиями (ст. 146 ТК РФ), законодатель использует такой элемент тарифной системы, как доплаты. Так, согласно ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В ст. 149 ТК РФ предусмотрены выплаты в случаях выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни).

Занятым на работах в неблагоприятных климатических условиях законодательство устанавливает такой элемент тарифной системы, как **районные коэффициенты и процентные надбавки** (за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока и т.д.; за работу в высокогорных, пустынных и безводных местностях).

На некоторых элементах тарифной системы оплаты труда остановимся подробнее. Как это следует из ст. 143 ТК РФ, основным

элементом тарифной системы является тарифная ставка. Она определяет размер заработной платы работников соответствующих разрядов за единицу времени (час, день, месяц).

Тарифная ставка первого разряда — это размер вознаграждения за несложный (низшей квалификации) труд, произведенный за единицу рабочего времени. Тарифная ставка первого разряда традиционно подразделяется на: сдельную либо повременную, а также может дифференцироваться по отдельным профессиональным группам (с обычной и повышенной интенсивностью труда).

Тарифные ставки второго и последующих разрядов определяются путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифные коэффициенты соответствующих разрядов.

В организациях производственных отраслей часто устанавливаются *часовые тарифные ставки* (машиностроение, легкая и пищевая промышленность, строительство и др.).

Часовые тарифные ставки занимают значительное место в организации заработной платы, ибо установленные законодательством определенные выплаты работникам производятся на основе часовых тарифных ставок, например, доплаты за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), оплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Более того, наблюдается позитивная тенденция повышения значимости часовой тарифной ставки. Ученые-трудовики все чаще предлагают придать часовой тарифной ставке роль социального стандарта при установлении государством МРОТ.

Дневные тарифные ставки устанавливаются в тех отраслях экономики, где основу нормирования труда рабочих составляют сменные нормы выработки (задание в штуках, килограммах, тоннах или норма-часах в смену). Дневные тарифные ставки применяются в сельском хозяйстве, горнорудной и угольной промышленности.

Во всех организациях при расчетах заработной платы, в том числе и тех, где установлены дневные тарифные ставки, нужно определить часовые тарифные ставки. В тех организациях, где установлены дневные тарифные ставки, часовые ставки определяются посредством деления дневных ставок на установленную продолжительность рабочего дня (смены) в часах.

Для некоторых категорий вспомогательных рабочих-повременщиков (наладчиков, резчиков металла, раздатчиков инструмента, электромехаников и др.) устанавливаются месячные оклады. Месячная тарифная ставка (оклад) применяется и при оплате труда тех работников, нормой труда которых является только установленная продолжительность рабочего времени (например, лифтеры, охранники и др.). В этих случаях размер заработной платы рабочих по тарифу не зависит от количества рабочих дней в месяце.

В зависимости от условий труда тарифные ставки подразделяются на три вида:

- нормальные тарифные ставки;
- тарифные ставки на тяжелых работах и при выполнении работ во вредных и (или) опасных условиях труда;
- тарифные ставки на особо тяжелых, особо вредных и (или) опасных условиях труда.

Так, для работников, занятых на работах с химическим оружием, в соответствии со списками производств, профессий и должностей устанавливаются повышенные тарифные ставки и должностные оклады. Для первой группы работ коэффициент повышения равен 2, для второй — 1,5¹.

Тарифные ставки дифференцируются также в зависимости от напряженности труда, т.е. в более высоких размерах они устанавливаются для рабочих-сдельщиков по сравнению с рабочими-повременщиками, тем самым обеспечивая компенсацию повышенных затрат труда на сдельных работах.

Вместе с тем в тех отраслях экономики, где труд рабочих-повременщиков регламентируется технологическим процессом, режимом работы техники, дифференциация тарифных ставок не устанавливается, так как интенсивность их работы такая же, как у рабочих-сдельщиков (например, в организациях металлургической отрасли).

Тарифная ставка работника должна устанавливаться в размере не ниже предусмотренного отраслевым тарифным соглашением, распространенным на работодателя (ст. 48 ТК РФ)².

Тарифная система оплаты труда включает в себя также *оклады (должностные оклады) для руководителей, специалистов и служащих. Оклад (должностной оклад)* это ежемесячный размер оплаты труда работника, устанавливаемый в штатном расписании в соответствии с занимаемой работником должностью и квалификацией и который не зависит от количества рабочих дней в месяце.

Размеры должностных окладов определяются в зависимости от объема и сложности выполняемых работ, условий труда, места и роли той или иной должности в организации (отрасли экономики и т.п.).

Должностные оклады являются гарантированной оплатой труда, которые определяются при заключении трудового договора

¹ См.: постановление Правительства РФ от 29 марта 2002 г. № 187 «Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием».

² См.: Решение мирового судьи судебного участка № 11 Индустриального района г. Перми от 6 июля 2005 г. В настоящее время дела, возникающие из трудовых отношений, изъяты из подсудности мировых судей (Федеральный закон от 22 июля 2008 г. № 147-ФЗ).

и не зависят от результатов работы организации или ее подразделения.

Должностные оклады являются основой тарифной системы оплаты труда руководителей, специалистов государственных и муниципальных организаций. Они представляют собой группировки должностных квалификаций по размерам оплаты их труда, с учетом в первую очередь сложности, объема и условий выполняемых работ.

Основным элементом тарифной системы оплаты труда является **тарифная сетка**. Она представляет собой совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Квалификационный разряд характеризует уровень квалификации работы, т.е. степень ее сложности, а также определенный уровень квалификации работника, посредством которых определяется зависимость заработной платы работника.

Тарифные сетки содержат:

- число разрядов, диапазон сетки (т.е. соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов);
- межразрядные соотношения, т.е. абсолютное и относительное (в процентах) увеличение тарифных коэффициентов от разряда к разряду.

Каждому разряду тарифной сетки соответствует тарифный коэффициент, который показывает, во сколько раз тарифные сетки работников 2-го и последующих разрядов выше тарифной ставки работников 1-го разряда.

Диапазон тарифной сетки зависит в основном от различий в сложности выполняемых работ; объективно позволяет оценить различия в уровне сложности труда, время, необходимое для профессионального обучения работника (подготовки квалифицированного рабочего). Поэтому при определении диапазона тарифной сетки следует сопоставлять время профессионального обучения работника высокой и низкой квалификации (на практике, разница между ставками высших разрядов 5- и 6-го в 3—4 раза больше, чем ставки 1- и 2-го разрядов). Такая конструкция позволит установить существенный материальный стимул к повышению квалификации работника.

В целях обеспечения квалифицированными работниками цехов (участков), оснащенных новейшей техникой и технологией, предусматриваются повышенные тарифные ставки для рабочих, обслуживающих высокопроизводительные машины, станки и технологии. Различаются отраслевые (межотраслевые) тарифные системы и тарифные системы конкретного работодателя (организации, индивидуального предпринимателя).

Тарифная система оплаты труда обычно включает как тарифную сетку, так и схему должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.

Вместе с тем в условиях рыночной экономики применяются и единые тарифные сетки по оплате труда всех категорий работников (рабочих, специалистов и др.).

Важно, чтобы тарифная часть заработной платы выполняла не только воспроизводственную функцию, но и *стимулирующую функцию*, она должна занимать существенно больший удельный вес в заработной плате работников.

Введение новой системы оплаты труда предполагает решение ряда практических вопросов. Так, для внесения изменений в трудовой договор следует руководствоваться ст. 72 ТК РФ. Работодателю, очевидно, необходимо заключить дополнительное соглашение с работником в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2, 74 ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (см. ст. 306, 344).

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда (например, в технике и технологии производства), совершенствования рабочих мест.

Практика свидетельствует, что система оплаты труда преимущественно устанавливается в коллективном договоре и (или) в локальном нормативном акте. Известное распространение получила практика включения в коллективный договор в качестве приложений:

- положения об оплате труда;
- положения о стимулирующих надбавках;
- положения о премировании по различным основаниям;
- положения о выплате вознаграждения по итогам работы за год и др.

Указанные приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью его, а не отдельным локальным нормативным актом.

В случаях, когда в организации или у индивидуального предпринимателя не заключается коллективный договор либо когда в нем система оплаты труда не определена, она устанавливается в локальном нормативном акте.

Для работников учреждений бюджетной сферы система оплаты труда устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, однако в обязательном соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, предусматривающие условия оплаты труда.

Нормирование труда. Нормы труда — нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы — устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 160—163 ТК РФ).

Несмотря на закрепление в разд. VI ТК РФ глав «Заработная плата» и «Нормирование труда» следует полагать, что это два института трудового права России.

Выводы

В ст. 129 ТК РФ по существу отождествляются понятия «заработная плата» и «оплата труда», что представляется не совсем правильным и обоснованным. Оплата труда более широкое понятие, чем заработная плата. Категория **«заработная плата»** более точна — это плата за работу, которую выполняет работник, т.е. трудовую функцию, определенную трудовым договором.

Раздел VI ТК РФ с учетом научно обоснованной системы трудового права должен содержать несколько иную модель, последовательность расположения глав и статей. В частности, этот раздел должен включать правовые нормы, регулирующие понятия и определения, принципы, формы, системы заработной платы, минимальную заработную плату, исчисление средней заработной платы, порядок, место и сроки выплаты заработной платы, ограничение удержаний и их размера, заработную плату в особых условиях.

Современная **концепция правового регулирования** заработной платы включает такие способы (методы):

- государственное нормирование;
- договорное;
- локальное.

Статья 130 ТК РФ предусматривает *систему основных государственных гарантий* по оплате труда работников.

Система оплаты труда работников содержит в себе следующие элементы: тарифные ставки; оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; доплаты и надбавки стимулирующего характера; премиальные выплаты.

Наиболее распространенными на практике критериями оценки труда выступают в одном случае непосредственно *рабочее время*, в другом — *количество* изготовленной продукции (товара, оказанных услуг) или выполненные трудовые операции. Из этого следуют две **системы (подсистемы) оплаты труда работников**: *повременная; сдельная; дополнительная* к этим системам — *премиальная*.

Тарифная система — совокупность правовых нормативов, обеспечивающих дифференцированную оплату труда в зависимости от: сложности выполняемой работы; условий и характера труда; значения отрасли экономики (ее приоритетность); интенсивности труда; климатических условий.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Определите понятие заработной платы.
2. Раскройте формы правового регулирования заработной платы.
3. Укажите отличия заработной платы от гарантийных выплат.
4. В чем отличие компенсационных выплат как элемента заработной платы от компенсаций (ст. 164 ТК РФ)?
5. Как устанавливается заработная плата?
6. Определите тарифную систему и ее элементы.
7. Что вы понимаете под системой заработной платы?
8. Какие доплаты и надбавки установлены в трудовом праве?
9. Как начисляется средняя заработная плата?
10. Определите сроки выплаты заработной платы.
11. Какую ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы предусматривает ТК РФ?

Глава 15

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен **знать**

- понятие, виды гарантий и компенсаций, их классификацию;
- гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, иные служебные поездки и переезде на работу в другую местность;
- гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей;
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением; другие гарантии и компенсации работникам.

уметь

- анализировать правовые нормы, регулирующие отношения в области гарантий и компенсаций;
- обосновывать и принимать решения, связанные с реализацией правовых норм о гарантиях и компенсациях;

владеть

- навыками разработки проектов коллективных договоров и (или) локальных нормативных актов, включающих раздел «Гарантии и компенсации».

15.1. Понятие, виды гарантий и компенсаций, их классификация

В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ст. 17 Конституции РФ).

В ст. 1 ТК РФ предусмотрено, что *целями трудового законодательства* являются установление *государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан*, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Примечательно, что установление государственных гарантий трудовых прав и свобод поставлено на первое место.

Усиливает важность изучения и осмысления гарантий и компенсаций ряд основных *принципов правового регулирования* трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а именно:

— обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежегодного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

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

— обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

— обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

— обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

— обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

— установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;

— обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

— обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами¹.

Целевое назначение гарантий и компенсаций заключается в обеспечении надлежащего функционирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК РФ).

Материалы к размышлению

Статьей 164 ТК РФ впервые закреплены легальные определения гарантий и компенсаций, что прогрессивно для развития российского трудового права. Такой подход федерального законодателя обусловил в научном сообществе закономерный вопрос: почему ТК РФ предусмотрел гарантии и компенсации

¹ При разработке и принятии ТК РФ его сравнивали с КЗоТ 1971 г. прежде всего с позиции реального повышения для работников правовых и социальных гарантий.

в одном разделе, тогда как сравнительное изучение указанных правовых категорий показывает их неоднородность?

Усугубляет проблему то, что в современной литературе по трудовому праву преобладает позиция расширительного понимания гарантий и компенсаций либо полное смешение этих категорий.

Исследование рассматриваемых правовых явлений не может ограничиваться лишь их выделением и сравнением. Необходимо раскрыть сущность каждого понятия в отдельности.

Гарантии. Согласно ст. 164 ТК РФ под *гарантиями* понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально- трудовых отношений.

Понятие «гарантии» является объектом многих научных исследований в различных отраслях права. Но особенно это касается трудового права, и прежде всего, работ посвященных гарантиям трудовых прав граждан.

По мнению В. Н. Скобелкина, *юридическими гарантиями* трудовых прав являются предусмотренные правовыми нормами средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечивается беспрепятственное вступление в трудовые и связанные с ними иные правоотношения и дальнейшее осуществление трудовых прав, предоставленных рабочим и служащим трудовым законодательством¹.

Другие ученые-юристы предлагали рассматривать *гарантии трудовых прав* как совокупность условий, средств и способов, с помощью которых каждому гражданину обеспечивается фактическое пользование правами и свободами, а также выполнение возложенных на него обязанностей².

М. В. Молодцов под *гарантиями* понимал средства, с помощью которых обеспечивается беспрепятственная реализация и всесторонняя охрана этих прав на всех стадиях их осуществления³.

Указанные позиции известных юристов позволяют отметить, что в определении понятия гарантии используются похожие формулировки.

Необходимо подчеркнуть, что предложенные учеными-юристами дефиниции правового понятия «гарантии» отражены и в современном трудовом законодательстве, однако, как представляется, несколько в ином значении, а именно гарантии прав

¹ См.: Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР : автореф. дис... докт. юрид. наук. М., 1971. С. 13.

² См.: Волкова О. Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих : автореферат дис... канд. юрид. наук. М., 1979. С. 7.

³ См.: Молодцов М. В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. М. : Юрид. лит., 1973. С. 3.

работников и работодателей в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях (ст. 1 ТК РФ).

Приведенные теоретические определения отражает лишь один аспект гарантий в сфере труда — осуществление предоставленных работникам прав, т.е. реализация тех прав, которые закрепляются на законодательном и договорном уровне.

Материалы к размышлению

Вопрос о том, что понимается под «средствами», «способами» и «условиями» в ТК РФ не раскрывается.

В юридической науке слово «средство», применительно к определению гарантий, употребляется в смысле «прием, способ действия для достижения чего-нибудь», а также «предмет». Поэтому нет необходимости использовать термин «способ», так как он охватывается словом «средство».

Однако ст. 164 ТК РФ использует оба термина, что позволяет предположить их различие, ибо с точки зрения легального определения гарантий понятие «средство» не означает «прием, способ действия для достижения чего-нибудь» и «предмет», а используется в ином значении.

Сравнительный анализ понятий «средства» и «способы», как обстоятельство, характеризующих легальное определение гарантий, показывает, что их отличие заключается в характере действий, обеспечивающих реализацию правовых норм о гарантиях в сфере труда (средства — действия имущественного характера, способы — действия неимущественного характера).

В юридической литературе в слово «условие» для характеристики понятия «гарантии» также вкладывается различный смысл.

Некоторые юристы понимают под условиями создание благоприятной обстановки для пользования основными правами и свободами и исполнения обязанностей¹, т.е. одним из обстоятельств, определяющих условия, является «создание обстановки», что вряд ли позволит использовать такое определение при характеристике гарантий в трудовом праве.

Условия, наряду со средствами и способами, употребляются федеральным законодателем в качестве обстоятельства, характеризующего гарантии. Так, в соответствии со ст. 167 ТК РФ сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка гарантируется при его направлении в служебную командировку. Здесь «условие» имеет значение «обстоятельства, от которого что-нибудь зависит».

Важно учитывать, что нормы, устанавливающие гарантии трудовых прав работников, являются императивными и носят обязательный характер. А свобода сторон трудового договора ограничена в интересах работника: ему не могут быть установлены условия труда, снижающие уровень его трудовых прав по сравнению с трудовым законодательством².

¹ См.: Воеводин Л. Д. Юридический статус личности в России. М., 1997. С. 221—229.

² См.: Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. № 5. С. 5—19.

Таким образом, **гарантии в сфере трудового права** — способы реализации трудовых прав работников, использование которых происходит при наступлении условий, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах и трудовом договоре.

Компенсации. Статья 164 ТК РФ закрепляет определение понятия **компенсаций** как денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Материалы к размышлению

В теории трудового права компенсации определяются как выплаты, предназначенные для возмещения дополнительных материальных расходов, производимых работником в связи с выполнением им трудовых обязанностей либо в связи с необходимостью прибыть к месту работы (в случае распределения и перераспределения трудовых ресурсов), а также в иных случаях, предусмотренных законом¹.

Близко к этому понятию определение компенсаций в качестве выплат, осуществляемых за счет издержек производства или бюджетных сумм, производимых в силу предписания закона, предназначенных для возмещения дополнительных материальных расходов работников, понесенных ими при исполнении своих трудовых или государственных и общественных обязанностей².

Характерной отличительной *особенностью компенсации*, отличающей ее от гарантии, является *цель и смысл ее выплаты* — *возмещение работнику понесенных им затрат*, того, что израсходовано или предстоит истратить, и именно в процессе исполнения им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных федеральными законами. В ТК РФ к таким примечательным случаям компенсаций отнесены, например, возмещение расходов связанных со служебными командировками, служебными поездками работников, работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера или при переезде на работу в другую местность (ст. 168, 168.1, 169 ТК РФ). Уместно подчеркнуть возмездный характер компенсаций, которые могут выплачиваться заранее либо по факту надлежащего доказательства возникших расходов в предусмотренных в ТК РФ, иных федеральных законах случаях.

Кроме того, «компенсации» и иные производные от него категории употребляются в ТК РФ применительно к таким институтам, как время отдыха, материальная ответственность и др.

¹ См.: *Калтина Н. В.* Компенсационные выплаты по советскому трудовому праву : автореферат. дис... канд. юрид. наук. М., 1971. С. 8.

² См.: *Цыткина И. С.* Совершенствование законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах : автореферат дис... канд. юрид. наук. М., 1986. С. 9.

В связи с этим представляется обоснованной та правовая позиция, согласно которой употребление в законодательных текстах одного и того же термина без уточняющих определений затрудняет правильное понимание и применение правовых норм¹.

Наиболее распространенное в теории и на практике смешение категорий «компенсационных выплат» (ст. 129) и «компенсаций» (ст. 164 ТК РФ). Особенно это касается оплаты труда за вредные и (или) опасные условия труда².

Очевидно, что легальное определение компенсаций, закрепленное в ст. 164 ТК РФ, отличается от аналогичных категорий, используемых в некоторых других институтах трудового права.

Федеральный законодатель в определении компенсаций ограничился обстоятельствами, предложенными наукой трудового права. Однако современные реалии показывают, что отношения в данной области претерпели существенные изменения, в связи с этим действующее правовое регулирование представляется не совсем правильным.

В частности, вряд ли можно использовать легальное понятие компенсации в таких институтах трудового права, как рабочее время, время отдыха, заработная плата, охрана труда и др. Это важное обстоятельство нельзя не учитывать в правовом регулировании компенсаций.

Вместе с тем существует точка зрения, что к компенсациям за вредные и опасные условия труда следует отнести меры в сфере установления рабочего времени (сокращенный рабочий день), право на дополнительный отпуск, дополнительные перерывы в работе; меры, обеспечивающие повышенную оплату труда (оплата за сверхурочную работу, доплаты за работу во вредных и опасных условиях труда и т.д.), лечебно-профилактические меры (лечебно-профилактическое питание, выдача нейтрализующих веществ), меры по рациональному оборудованию рабочего места и меры личной охраны работающих (ограждения, вентиляция, освещение, бесплатная выдача предохранительных приспособлений, специальной одежды, обуви, мыла), льготы по социальному страхованию (снижение пенсионного возраста в связи с вредными условиями труда)³.

Вновь подчеркнем, что одним *из характерных (конститутивных) признаков компенсации является наличие определенных затрат работника, которые должны быть ему возмещены.*

¹ См.: *Головина С. Ю.* Понятийный аппарат трудового права : дис... докт. юрид. наук. Екатеринбург, 1998. С. 68.

² См.: например, *Чижов Б. А.* Гарантии и компенсации работникам // *Экономико-правовой бюллетень.* 2012. № 10. С. 132, 134.

³ См.: *Домрачева О.* Проблемы классификации компенсаций за вредные и опасные условия труда // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* 2011. № 7. С.11.

В данном аспекте пристального внимания заслуживает следующая позиция исследователей. Компенсации призваны возместить работникам то, что было затрачено ими лично в процессе осуществления своей трудовой деятельности. Компенсации не следует сводить только к денежным выплатам. К компенсациям также должны относиться нравственные, духовные, творческие и иные нематериальные блага, связанные с выполнением работником своих трудовых обязанностей.

Компенсации отличаются от вознаграждения за труд, так как последнее имеет отношение к процессу и результатам труда, а компенсации — к имущественным затратам работника (или нематериальным благам), связанным с выполнением трудовых обязанностей¹.

Трудовая деятельность может быть связана не только с материальными, но и нематериальными (физическими, умственными и др.) затратами работника, которые также должны быть компенсированы. Правовым основанием предоставления указанного возмещения может быть коллективный договор, локальный нормативный акт.

Однако определение понятия компенсаций в ст. 164 ТК РФ не учитывает указанного обстоятельства, поскольку признает компенсациями лишь денежные выплаты.

В юридической науке признано, что целью толкования нормативных правовых актов, как правило, является не просто абстрактное понимание смысла правовой нормы ради академических целей, а для того, чтобы на ее основе правильно решать конкретные жизненные коллизии и ситуации.

Примечательно, что Н. Г. Александров четко разграничивал понятия заработной платы и гарантийных и компенсационных выплат.

В частности, к *компенсационным выплатам* он относил те выплаты, которые имеют целью возместить работнику материальные затраты, понесенные им в связи с исполнением трудовых обязанностей (при командировках, при переводах на работу в другую местность, при использовании работником собственного инструмента).

Гарантийными выплатами считал выплаты, производимые в тех случаях, когда работник не выполнял работу на предприятии (учреждении) по причинам, признаваемым законом уважительными².

¹ См.: Данилина-Пустошинская И. А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах : автореферат дис... канд. юрид. наук. М., 2010. С. 21–22 ; Мирумян Л. А. Правовое регулирование труда работников химической промышленности : автореферат дис... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21.

² См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 326 и др.

Кроме того, в рассматриваемом контексте необходимо *отграничивать* понятие компенсаций (ст. 164 ТК РФ) от *иных компенсационных выплат*. Так, согласно ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Расширительное и неправильное толкование компенсаций дано в постановлении Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Так, в соответствии с п. 2 и 3 Постановления следует установить в зависимости от класса условий труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенную продолжительность рабочего времени, минимальную продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, минимальный размер повышения оплаты труда, а также условия предоставления указанных компенсаций.

Компенсационные выплаты нередко производятся в сочетании с гарантийными выплатами. В связи с этим не случайно разд. VII и гл. 24 ТК РФ названы «Гарантии и компенсации».

Вместе с тем в теории трудового права и на практике недопустимо допускать смещение понятий «гарантии и компенсации» и «гарантийные и компенсационные выплаты», ибо первая категория существенно шире, чем вторая¹.

Гарантийные выплаты и доплаты. Под **гарантийными выплатами** понимается сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительной причине, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности.

Гарантийные выплаты производятся: при выполнении в рабочее время государственных и общественных обязанностей; освобождении от работы, обусловленном охраной труда и здоровья работников; выполнении работы по внедрению изобретений и рационали-

¹ См.: Анисимов Л. О системе трудового права // Вопросы трудового права. 2011. № 11. С. 16–18. По его мнению, современная система трудового права включает в себя институт «гарантий и компенсаций», несколько далее — институт «гарантийных и компенсационных выплат» А в сущности, «гарантии и компенсации» вряд ли можно признать институтом трудового права, так как нормы о них содержатся во всей отрасли трудового права, начиная с общих положений, социального партнерства в сфере труда и заканчивая защитой трудовых прав и свобод, рассмотрением и разрешением трудовых споров (разд. I–XIII ТК РФ).

зиторских предложений; простое не по вине работника; повышении работником квалификации без отрыва от работы.

В отдельных случаях гарантийные выплаты производятся при прекращении трудового договора; имеется в виду выходное пособие, оплата вынужденного прогула и периода задержки расчета зарплаты при увольнении. Они, выплачиваются не за труд (затраченный и его результат, в отличие от заработной платы), а за время отсутствия на работе в указанных трудовым законодательством случаях. Гарантийные выплаты носят специфический характер. Они не являются вознаграждением за труд по той причине, что не соотносятся с количеством и качеством фактически затраченного работником труда в тот период, за который они выплачены. Их целевое назначение — предотвратить возможные потери в заработке в связи с тем, что работник отвлекается от выполнения трудовых обязанностей. Гарантийные выплаты установлены в целях охраны материальных интересов работников.

Гарантийные выплаты в большинстве своем представляют средний заработок работника или определенную его часть. В отдельных случаях их расчет ведется из тарифной ставки или оклада работника.

Гарантийные доплаты в отличие от гарантийных выплат непосредственно связаны с выполнением работником трудовой функции. Если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты полностью заработную плату не заменяют, а суммируются с заработной платой, начисленной за фактически отработанное время или за изготовленную продукцию.

Целевое назначение гарантийных выплат — предотвратить возможные потери в заработной плате в связи с отвлечением работника от выполнения трудовых обязанностей, тогда как *гарантийные доплаты*, как и гарантийные выплаты, направлены на сохранение обычной заработной платы работника¹.

Итак, для разграничения таких категорий, как заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, следует учитывать их целевое назначение.

Виды гарантий и компенсаций, их классификация. Согласно ст. 165 ТК РФ *помимо общих гарантий* при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.) работникам *предоставляются определенные гарантии в случаях:*

- 1) направления в служебные командировки;
- 2) переезда на работу в другую местность;

¹ См.: Кучма М. И., Хлыстова Е. А. Гарантии и компенсации. 2-е изд. М., 1982. С. 5.

3) исполнения государственных или общественных обязанностей;

4) совмещения работы с обучением;

5) вынужденного прекращения работы не по вине работника;

6) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

7) прекращения трудового договора по отдельным основаниям;

8) задержки по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

9) иных предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативные правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Материалы к размышлению

В науке трудового права представлены различные точки зрения по вопросам подразделения гарантий и компенсаций на определенные виды.

Так, В. Н. Скобелкин предлагал подразделять *юридические гарантии* трудовых прав на три группы — гарантии, обеспечивающие:

- 1) вступление в правоотношение;
- 2) беспрепятственное осуществление трудовых прав в правоотношении;
- 3) восстановление нарушенных прав¹.

О. В. Смирнов классифицировал гарантии *по содержанию и способам осуществления* на: а) материально-правовые; б) процессуальные; в) общественно-правовые, т.е. такие, которые связаны с осуществлением охранной функции профсоюзов.

Кроме этого, он подразделял гарантии трудовых прав *по целевому назначению* на гарантии: а) реализации трудовых прав; б) охраны трудовых прав².

В теории трудового права гарантии трудовых прав классифицируют на виды и в узком смысле, подразделяя на: *гарантийные выплаты* и *гарантийные доплаты*, выплачиваемые работнику с целью недопущения снижения его заработной платы³.

¹ См.: Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР : автореферат дис. докт. юрид. наук. С. 13. С. 17—20, 22, 26, 29.

² См.: Смирнов О. В. Гарантии трудовых прав рабочих и служащих по КЗоТ РСФСР 1922 г. // КЗоТ РСФСР 1922 г. и современность : Труды ВЮЗИ. М., 1974. Т. 35. С. 44—46.

³ См.: Каринский С. С. Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки ВНИИ-ИСЗ. М., 1966. Вып. 8. С. 125—126.

Классификация *компенсационных выплат* представлена в науке трудового права также неоднозначно.

С точки зрения В. С. Короткова, все компенсационные выплаты могут быть подразделены на выплаты, компенсирующие *фактические материальные расходы* рабочих и служащих, и выплаты, компенсирующие *возможное повышение* материальных расходов. Значение данной классификации он видел в том, что благодаря такому делению компенсационных выплат устанавливается различие в их размерах¹.

По мнению В. И. Симонова, классификация гарантий и компенсаций может быть проведена на *общие* и *специальные*, которые предоставляются соответственно всем работникам либо только отдельным категориям работников.

По *видам (формам) предоставления* работникам гарантий и компенсаций подразделяются на: имущественные (в денежной форме) и неимущественные (в неденежной форме).

По *целевому назначению* выделяются гарантии и компенсации, исходя из вида отношений, входящих в предмет трудового права².

Итак, виды, классификация гарантий и компенсаций, представленные в исследованиях ученых-трудовиков, заслуживают пристального внимания. Без их анализа вряд ли можно сформулировать адекватную современным социально-экономическим потребностям общества правовую концепцию гарантий и компенсаций³.

Гарантии трудовых прав целесообразно классифицировать и по *уровням их принятия* компетентными органами государственной власти на:

- федеральные (установление МРОТ — ст. 133 ТК РФ);
- субъекта РФ (установление РМЗП — ст. 133.1 ТК РФ).

Для реального обеспечения трудовых прав работников исключительно важна ч. 2 ст. 9 ТК РФ, определяющая, что коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут включать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашения или трудовой договор, то они не подлежат применению.

¹ См.: Коротков В. С. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты к заработной плате по советскому трудовому праву : дис... канд. юрид. наук. М., 1966. С. 88.

² См.: Симонов В. И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях : автореферат дис... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 21–23.

³ При этом нельзя не отметить, что с позиции методологической науки традиционно система гарантий прав и свобод человека и гражданина подразделяется на: 1) общие (экономические, политические, идеологические) и 2) специальные (юридические).

15.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, иные служебные поездки и переезде на работу в другую местность

Служебная командировка — это поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Служебной командировкой следует признать не только выполнение служебного поручения в другой местности (в другом населенном пункте), но в той же местности (в том же населенном пункте).

Кроме понятий «командировка», «служебная командировка» в законодательстве употребляются «производственная командировка», «служебные разъезды».

Направление в командировку по общему правилу производится по распоряжению работодателя безотносительно волеизъявления работника.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

В случае направления в служебную командировку работодатель *обязан возмещать* работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 168 ТК РФ).

Российское трудовое право выделяет *два вида командировок*: 1) в пределах Российской Федерации; 2) в зарубежные страны.

Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749, регулирует отношения, связанные со служебными командировками на территории РФ и на территории иностранных государств.

Работники направляются в служебные командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения

служебного поручения вне места постоянной работы. Поездка работника, направляемого в командировку по распоряжению работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки — дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее — последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитываются время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта.

Аналогично определяется день приезда работника к месту постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

Если работник по окончании рабочего дня по согласованию с руководителем организации остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при предоставлении соответствующих документов возмещаются работнику в размерах, определяемых в коллективном договоре или локальным нормативным актом.

Фактический срок пребывания в командировке определяется по отметкам о дате приезда в место командирования и дате выезда из него в командировочном удостоверении и заверяются подписью полномочного должностного лица и печатью, которая используется в хозяйственной деятельности организации, в которую командирован работник, для засвидетельствования такой подписи. В случае, если работник командирован в организации, находящиеся в разных населенных пунктах, отметки в командировочном удостоверении о дате приезда и дате выезда производятся в каждой из организаций, в которые он командирован.

Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняются за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, кото-

рый направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

Размеры расходов, связанные с командировкой, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом.

Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, с учетом положений, предусмотренных п. 18 Положения.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Судебная практика

Е. обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействительным первого положения п. 15 Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. № 62 «О служебных командировках в пределах СССР»¹, указывая на то, что содержащееся в нем предписание не выплачивать суточные, если командированный работник имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства,

¹ При применении документа следует учитывать, что постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 утверждено Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, п. 11 которого повторяет положение п. 15 Инструкции.

противоречит законодательству, нарушает его права и охраняемые законом интересы.

Решением Верховного Суда РФ от 4 марта 2005 г. № ГКПИ05—147 в удовлетворении заявленного требования отказано.

В кассационном представлении прокурор, участвующий в деле, просит решение суда отменить и производство по делу прекратить, а заявитель в кассационной жалобе — решение суда отменить и вынести новое решение об удовлетворении заявленного требования.

Кассационная коллегия Верховного Суда РФ не находит оснований для их удовлетворения.

Согласно ч. 1 ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с Кодексом законы и иные нормативные правовые акты РФ, а также законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории РФ в пределах и в порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств» применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ.

В гл. 24 ТК РФ дано определение понятия «служебная командировка», а также установлены гарантии при направлении работников в служебные командировки.

Однако содержательной регламентации всех вопросов, связанных с направлением работников в служебные командировки, в указанной главе, как и в других нормах Кодекса, не имеется.

В силу ст. 5 ТК РФ регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти. В данном случае в связи с отсутствием соответствующего нормативного правового акта федеральных органов исполнительной власти подлежит применению Инструкция Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. № 62 «О служебных командировках в пределах СССР» в части, не противоречащей ТК РФ.

С доводом кассационного представления о том, что трудовое законодательство не предусматривает компетенцию федеральных органов исполнительной власти в названной сфере правового регулирования, отнеся к компетенции работодателя определение порядка и размера возмещения расходов, связанных со служебными командировками, поэтому оспариваемая Инструкция не действует, в связи с чем производство по делу подлежит прекращению, согласиться нельзя.

В соответствии с ч. 2 ст. 168 ТК РФ порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Из приведенной нормы не следует, что она предусматривает регулирование работодателем вопросов, связанных с определением оснований и условий возмещения расходов, связанных со служебной командировкой. Коллективным договором или локальным нормативным актом организации в силу этой нормы могут регулироваться лишь порядок и размеры возмещения таких расходов.

Оспариваемая норма определяет условия, при которых работнику возмещаются дополнительные расходы (суточные), что входит в сферу правового регулирования федеральных органов исполнительной власти, а не работодателя. Оснований для вывода о том, что эта норма противоречит ТК РФ, вследствие чего не подлежит применению, не имеется.

В силу ст. 168 ТК РФ в случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику, в частности дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Из анализа приведенных правовых норм в их единстве следует, что законодатель связывает право на возмещение дополнительных расходов (суточных) не только с фактом выполнения служебного поручения вне места постоянной работы, но и с проживанием работника вне постоянного места жительства. При этом, исходя из содержания ст. 168 ТК РФ, под проживанием понимается пребывание в жилом помещении, необходимость иметь которое обусловлено отсутствием у работника возможности возвращаться и проживать в жилом помещении по месту своего жительства.

Следовательно, если работник, выполняющий служебное поручение вне места постоянной работы, имеет возможность ежедневно возвращаться и проживать по месту своего жительства, то дополнительные расходы, связанные с проживанием в другом месте, он не несет и право на получение суточных не имеет.

Именно такое условие выплаты дополнительных расходов (суточных) закреплено в оспариваемой норме, в связи с этим суд правильно, в соответствии с ч. 1 ст. 253 ГПК РФ, принял решение об отказе в удовлетворении заявленных требований¹.

Расходы по проезду к месту командировки на территории РФ и обратно к месту постоянной работы и по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, включают расходы по проезду транспортом общего пользования соответственно к станции, пристани аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов) подтверждающих эти расходы, а также страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

Работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно в размере стоимости проезда воздушным, водным, железнодорожным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже билетов, расходы за пользование постельными принадлежностями, а также оплату

¹ См.: Агафонова Г. А., Гусов К. Н., Егорова О. А., Федин В. В. Судебная практика по трудовым спорам. М., 2010. С. 185—188.

стоимости проезда к станции, пристани, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта.

Компенсация по найму жилого помещения в месте служебной командировки определяется работнику со дня прибытия и по день выезда в размерах, установленных Правительством РФ. Оплата найма жилого помещения производится по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии таких документов работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения в размере 12 руб. в сутки.

Расходы по бронированию и найму жилого помещения на территории РФ возмещаются работникам (кроме тех случаев, когда им предоставляется бесплатное жилое помещение) в порядке и размерах, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом.

Компенсации, связанные с проживанием в месте пребывания в служебной командировке, определяются выплатой суточных за все календарные дни командировки, в том числе и за дни приезда и отъезда, дни нахождения в пути, включая время вынужденной остановки в пути. Размер суточных устанавливается Правительством РФ и составляет 100 руб. за каждый день нахождения и в командировке. Однако, организации вправе за счет собственных средств устанавливать более высокие нормы компенсации при направлении в служебные командировки.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха (по возвращении из командировки) не предоставляются.

В случае, если работник был направлен в командировку специально для работы в выходные (нерабочие праздничные) дни, компенсация за такую работу производится на общих основаниях. Если день отъезда в командировку приходится на выходной день, работнику предоставляется другой день отдыха по возвращении из командировки.

Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

В случае вынужденной задержки в пути суточные за время задержки выплачиваются по решению руководителя организации

при представлении документов, подтверждающих факт вынужденной задержки.

Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение трех рабочих дней авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и об иных расходах, связанных с командировкой.

Соответствующие расходы подлежат возмещению работникам по прибытии их из командировки.

Размеры компенсационных выплат зависят от места командировки.

Направление работника в командировку *за пределы территории РФ* производится по распоряжению работодателя без оформления командировочного удостоверения, кроме случаев командирования в страны — участники СНГ, с которыми заключены межправительственные соглашения, на основании которых в документах для въезда и выезда пограничными органами не делаются отметки о пересечении государственной границы.

Оплата и (или) возмещение расходов работника в иностранной валюте, связанных с командировкой за пределы территории РФ, включая выплату аванса в иностранной валюте, а также погашение неизрасходованного аванса в иностранной валюте, выданного работнику в связи с командировкой, осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 10 декабря 2003 г. № 173-ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле».

Расходы по проезду при направлении работника в командировку на территории иностранных государств возмещаются ему в порядке, предусмотренном п. 12 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, при направлении в командировку в пределах территории РФ.

Работнику при направлении его в командировку на территорию иностранного государства дополнительно возмещаются:

- а) расходы на оформление заграничного паспорта, визы и других выездных документов;
- б) обязательные консульские и аэродромные сборы;
- в) сборы за право въезда или транзита автомобильного транспорта;

г) расходы на оформление обязательной медицинской страховки;

д) иные обязательные платежи и сборы.

Расходы по найму жилого помещения при направлении работников в командировки на территории иностранных государств, подтвержденные соответствующими документами, возмещаются ему в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом.

На основании постановления Правительства РФ от 26 декабря 2005 г. № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» и приказа Минфина России от 2 августа 2004 № 64н «Об установлении предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения в иностранной валюте при служебных командировках на территории зарубежных стран работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» установлены размеры предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при командировках на территории зарубежных стран работников учреждений РФ согласно приложению (например, Австралия, доллары США — до 130; Австрия, Евро — до 120; Азербайджан, доллары США — до 75 в Баку и т.д.).

Выплата работнику суточных в иностранной валюте при направлении работника в командировку за пределы территории РФ осуществляется в размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом, с учетом особенностей, предусмотренных п. 19 Положения от 13 октября 2008 г. № 749.

За время нахождения в пути работнику, направляемому в командировку за пределы территории РФ, суточные выплачиваются:

а) при проезде по территории РФ — в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок в пределах территории РФ;

б) при проезде по территории иностранного государства — в порядке и размерах, определяемых коллективным договором или локальным нормативным актом для командировок на территории иностранных государств.

При следовании работника с территории РФ дата пересечения государственной границы РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании на территорию РФ дата пересечения государственной границы РФ включаются в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения государственной границы РФ при следовании с территории РФ на территорию РФ определяются по отметкам пограничных органов в паспорте.

При направлении работника в командировку на территории двух или более иностранных государств суточные за день пересечения границы между государствами выплачиваются в иностранной валюте по нормам, установленным для государства, в которое направляется работник.

В тех случаях, когда работники, направленные в краткосрочную командировку за границу, в период командировки обеспечиваются иностранной валютой на личные расходы за счет принимающей стороны, направляющая сторона выплату суточных этим лицам не производит. Если принимающая сторона не выплачивает указанным лицам иностранную валюту на личные расходы, но предоставляет им за свой счет питание, направляющая сторона выплачивает им суточные в размере 30% нормы.

Работникам, выехавшим в командировку за границу и возвратившимся из-за границы в Россию в тот же день, суточные в иностранной валюте выплачиваются в размере 50% нормы.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» компенсации установлены в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку предоставляется бесплатное помещение) — в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающие эти расходы, — 12 руб. в сутки;

б) расходов на выплату суточных — в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями) — в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

— железнодорожным транспортом — в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

— водным транспортом — в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех

линий сообщения, в каюте I категории судна с паромной переправы;

- воздушным транспортом — в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом — в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);
- при отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, — в размере минимальной стоимости проезда:
- железнодорожным транспортом — в плацкартном вагоне пассажирского поезда;
- водным транспортом — в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;
- автомобильным транспортом — в автобусе общего типа.

Возмещение расходов в размерах, установленных п. 1 постановления, производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из федерального бюджета на служебные командировки, либо (в случае использования указанных ассигнований в полном объеме) за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание.

Расходы, превышающие размеры, установленные п. 1 постановления, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются организациями за счет экономии средств, выделенных из федерального бюджета на их содержание, а также за счет средств, полученных организациями от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера. Этим категориям работников работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в ч. 1 ст. 168.1 ТК РФ, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями,

локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Кроме того, при направлении работников для **выполнения отдельных работ и повышения квалификации** возмещаются и другие расходы, предусмотренные действующим законодательством, Отраслевыми соглашениями, нормативами, утвержденными в коллективных договорах или локальных нормативных актах.

Так, рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения *монтажных, наладочных и строительных работ*, выплачивается за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавка к заработной плате взамен суточных. За время нахождения в пути этим работникам выплачиваются суточные в размере установленной нормы суточных при командировках на территории РФ. Указанным работникам жилое помещение предоставляется бесплатно. Надбавка выплачивается *в строительных организациях за разъездной характер работы*.

Работникам связи, железнодорожного, речного, автомобильного транспорта и шоссейных дорог, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков выплачивается надбавка в процентах к месячной тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат.

При выполнении работ вахтовым методом затраты, связанные с осуществлением строительства вахтовым методом, с командированием рабочих для выполнения строительных, монтажных и специальных строительных работ, определяются расчетом на основании проекта организации строительства (см. письмо Минрегиона России, ФГУ ФЦС от 30 марта 2012 г. № 392—16634/ФЦ «Об определении затрат, связанных с осуществлением строительства вахтовым методом, с командированием рабочих для выполнения строительных, монтажных и специальных строительных работ»).

При выполнении геолого-разведочных, топографо-геодезических и лесоустроительных работ работникам выплачивается полевое довольствие. Полевое довольствие *выплачивается также работникам изыскательских и проектно-изыскательских предприятий* и организаций, выполняющим инженерные изыскания для строительства, при работе на объектах в полевых условиях, а также работникам предприятий и организаций гидрометеорологической службы, проводящим работы экспедиционного характера по изучению состояния загрязнения окружающей среды, гидрометеорологического режима водных объектов, активному воздействию на градовые процессы, установку, монтаж оборудования в трудно-

доступных районах, изучение селеопасных и лавиноопасных районов в полевых условиях.

Выплата полевого довольствия работникам осуществляется в соответствии с Отраслевыми соглашениями (например, Отраслевым соглашением по лесному хозяйству Российской Федерации на 2013–2015 годы, утв. Рослесхозом, Профсоюзом работников лесных отраслей России 4 декабря 2012 г.), утвержденными нормативами в коллективных договорах или локальных нормативных актах, нормами, предусмотренными действующим законодательством (см., например, Отраслевое соглашение по финансируемым из федерального бюджета подведомственным Росморречфлоту учреждениям в сферах внутреннего водного транспорта Российской Федерации и образования Российской Федерации на 2013–2016 годы, утв. Профсоюзом работников водного транспорта РФ, Росморречфлотом 4 июля 2013 г.).

За работниками предприятий, организаций и учреждений независимо от форм собственности на *время их обучения* с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

Иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы и выплачиваются в течение первых двух месяцев суточные по нормам, установленным при командировках на территории РФ, а в последующий период — стипендия в размере минимальной оплаты труда, утвержденной в установленном порядке, если иная оплата не предусмотрена договором между руководителем предприятия, организации, учреждения и лицом, направляемым на обучение. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути, а также выплата стипендии осуществляются за счет средств предприятий, организаций и учреждений по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

В настоящее время установлены следующие компенсации:

а) оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи (кроме случаев, когда работодатель предоставляет соответствующие средства передвижения):

- по железной дороге — в плацкартном (купейном) вагоне;
- по водным путям — в каютах, оплачиваемых по V–VIII группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каютах III категории на судах речного флота. Оплата стоимости проезда в мягком вагоне, в каютах, оплачиваемых по II–IV группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каютах I и II категорий на судах речного флота производится с разрешения руководителя предприятия, учреждения, организации, если проезд продолжается свыше суток;
- по шоссейным и грунтовым дорогам — на автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси);
- воздушным транспортом — по тарифу обычного класса;

б) оплачиваются расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на самого работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена семьи;

в) выплачиваются суточные работнику за каждый день нахождения в пути;

г) выплачивается единовременное пособие: на самого работника — в размере его месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи — в размере четверти пособия работника;

д) работнику выплачивается заработная плата, исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

До принятия соответствующего нормативно-правового акта, в силу положений ст. 423 ТК РФ на практике могут применяться положения постановления Совета Министров СССР от 15 июля 1981 г. № 677 «О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность».

Согласно постановлению Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» работнику при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) суточные выплачиваются в размере 100 руб. за каждый день нахождения в пути следования к новому месту работы.

Транспортные расходы (расходы на переезд, включая оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за поль-

зование в поездах постельными принадлежностями) работнику и членам его семьи так же, как и при командировках, должны возмещаться в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше установленной стоимости проезда.

При этом следует учитывать, что:

1) в ст. 169 ТК РФ не употребляется положение о приглашении или переводе на работу в другую местность, а предусмотрено правило «при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем»;

2) данная статья ТК РФ предусматривает возмещение расходов при переезде на работу в другую местность, т.е. компенсационные выплаты.

15.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

В соответствии со ст. 43 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на образование. Гарантируется общедоступность и бесплатность основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии.

В ст. 10 Европейской социальной хартии записано, что в целях обеспечения эффективного осуществления права на профессиональную подготовку следует:

1) предоставлять или способствовать предоставлению, по мере необходимости, техническую и профессиональную подготовку всем лицам, включая инвалидов, а также предоставлять средства, дающие доступ к высшему техническому и университетскому образованию исключительно на основе критерия личных способностей;

2) создать или способствовать развитию системы ученичества и иных систем профессиональной подготовки юношей и девушек по различным специальностям по месту работы;

3) обеспечивать или развивать по мере необходимости:

а) достаточные и легко доступные средства в целях профессиональной подготовки взрослых работников;

б) специальные средства в целях профессиональной переподготовки взрослых работников, вызванными потребностями технического прогресса и новыми тенденциями в области занятости;

4) принимать специальные меры или способствовать принятию таких мер в целях переподготовки и включения в производственный процесс длительно безработных;

5) поощрять максимальное использование имеющихся возможностей за счет таких необходимых мер, как:

а) сокращение или упразднение всякой платы за обучение;

б) предоставление в соответствующих случаях финансовой помощи;

с) включение в нормальную продолжительность рабочего времени, затрачиваемого работником на дополнительную профессиональную подготовку, которую они получают по просьбе своего работодателя во время работы по найму;

д) обеспечение посредством необходимого контроля, осуществляемого с организациями работодателей и работников, эффективной системы ученичества и любых других форм профессиональной подготовки молодых работников. и их общей надлежащей защиты.

В ст. 5 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» закреплены **государственные гарантии реализации права на образование в Российской Федерации**. В частности, гарантируется:

— право каждого человека на образование, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

— общедоступность и бесплатность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, среднего профессионального образования, а также на конкурсной основе бесплатность высшего образования, если образование данного уровня гражданин получает впервые;

— путем создания федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления соответствующих социально-экономических условий для его получения, расширения возможностей удовлетворять потребности человека в получении образования различных уровней и направленности в течение всей жизни.

Согласно ст. 196 ТК РФ работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ).

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации — до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить *отпуск без сохранения заработной платы*:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 15 календарных дней;
- работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации — 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обу-

чения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования — подготовки кадров высшей квалификации (ст. 173.1 ТК РФ).

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;
- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), а также лица, являющиеся соискателями ученой степени кандидата наук, имеют также право на предоставление им по месту работы ежегодного дополнительного отпуска продолжительностью три месяца для завершения диссертации на соискание ученой степени кандидата наук с сохранением среднего заработка.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ)

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 40 календарных дней;
- прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, — 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации — до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккре-

дитации образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ).

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 177 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным ст. 173—176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образова-

тельную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Выводы

Под **гарантиями** понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Под **гарантийными выплатами** понимается сохранение за работником средней заработной платы (полностью или частично) за время, когда он по уважительной причине, предусмотренным законом, не выполнял свои трудовые обязанности.

Для разграничения таких категорий, как заработная плата, гарантийные и компенсационные выплаты, следует учитывать их целевое назначение.

Гарантийные доплаты в отличие от гарантийных выплат непосредственно связаны с выполнением работником трудовой функции. Если гарантийные выплаты производятся взамен заработной платы, то гарантийные доплаты суммируются с заработной платой.

Классификация гарантий и компенсаций может быть проведена на *общие* и *специальные*, т.е. они предоставляются всем работникам либо только отдельным категориям работников.

По *видам (формам) предоставления* работникам гарантий и компенсаций подразделяются на имущественные (в денежной форме) и неимущественные (в неденежной форме).

По *целевому назначению* выделяются гарантии и компенсации исходя из вида отношений, входящих в предмет трудового права.

Гарантии и компенсации работникам и работодателям можно классифицировать по их *содержанию* (ст. 21—22 ТК РФ), а также по *субъекту трудового правоотношения*.

Гарантии трудовых прав целесообразно классифицировать и по *уровням их принятия* органами государственной власти: федеральные (установление МРОТ — ст. 133 ТК РФ); субъекта РФ (установление РМЗП — ст. 133.1 ТК РФ).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Определите понятие гарантий и компенсаций.
2. Раскройте значение правового регулирования гарантий и компенсаций.
3. Укажите отличия гарантийных выплат от гарантийных доплат.
4. В чем отличие компенсаций от компенсационных выплат как элемента заработной платы?
5. Назовите виды гарантий и компенсаций.
6. Дайте классификацию гарантий и компенсаций.
7. Назовите гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки.
8. Укажите гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность.
9. Какие гарантии и компенсации предусмотрены в ТК РФ работникам, совмещающим работу с обучением?

Глава 16

ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- законодательство о дисциплине труда;
- понятие, значение, методы обеспечения трудовой дисциплины;
- меры поощрения работников и порядок их применения;
- виды дисциплинарных взысканий, порядок их наложения, обжалования и снятия;
- ответственность сторон трудового правоотношения за несоблюдение трудовой дисциплины;

уметь

- четко формулировать и анализировать содержание нормативных правовых актов по вопросам дисциплины труда;

владеть способностью

- применять полученные знания в практической деятельности при разрешении вопросов дисциплины труда.

16.1. Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины

Дисциплина труда — необходимое условие и предпосылка любого совместного труда, организованной работы, что предполагает обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в трудовом законодательстве, в трудовом договоре.

Определение понятия «дисциплина труда» закреплено в ст. 189 ТК РФ. **Дисциплина труда** — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации

Дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга. Без обеспечения надлежащего порядка труда отсутствует дисциплина труда и нарушается сам процесс коллективного труда.

Дисциплина труда имеет две стороны — объективную и субъективную.

Под *объективной стороной* понимается определенный порядок, без которого не может существовать работодатель. Этот порядок регулируется нормами трудового права и формируется как особая специфическая часть правопорядка, приспособленная к условиям производства и действующая в пределах данного работодателя в виде внутреннего трудового распорядка.

Субъективную сторону дисциплины составляют выполнение обязанностей и осуществление прав каждым участником трудового правоотношения. Совершение работником дисциплинарного проступка, обязанность нарушителя трудовой дисциплины понести дисциплинарное наказание и осуществление дисциплинарного правомочия работодателем также относится к субъективной стороне дисциплины труда.

Закрепление дисциплины труда в качестве правовой категории определяется необходимостью: во-первых, поддержания правопорядка в трудовых отношениях, поскольку дисциплина нужна работодателю и каждому отдельному работнику для более успешного достижения производственных целей; во-вторых, воспитания у работников самодисциплины, естественной потребности в добросовестном выполнении трудовых обязанностей; в-третьих, создания во взаимоотношениях работодателя с работниками нормальной морально-психологической атмосферы, основанной на глубоком уважении к работнику, на поддержании его чести и достоинства и, наконец, мобилизации работников на борьбу с проявлениями бесхозяйственности, бюрократизма, «издержек» хозяйской власти работодателя. Значение дисциплины труда исключительно велико для высокопроизводительного совместного труда, порядка в сфере производства, оказания услуг, управления процессом труда.

В ТК РФ нет специальной нормы, посвященной методам обеспечения дисциплины труда.

Под **методом обеспечения трудовой дисциплины** понимаются предусмотренные трудовым законодательством *способы ее обеспечения*.

Для повышения эффективности и качества труда работника работодатель может использовать следующие методы обеспечения дисциплины труда: *убеждение, поощрение, дисциплинарное воздействие*.

Используя **метод убеждения**, работодатель пытается объяснить работнику необходимость соблюдать трудовую и производственную дисциплину. **Метод поощрения** применяется к работникам, добросовестно относящимся к своим обязанностям. Руководству-

ясь ст. 191 ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами организации, работодатель поощряет работников.

К работникам, нарушившим трудовую или технологическую дисциплину, может быть применено **дисциплинарное взыскание** (ст. 192 ТК РФ)

Следует подчеркнуть, что применение мер поощрения и дисциплинарных взысканий относятся к исключительной компетенции работодателя. Таким образом, работодатель независим в своих действиях по обеспечению трудовой дисциплины в организации. Легитимность установления работодателем трудового распорядка и осуществления им хозяйской, в том числе дисциплинарной власти следуют из закрепленных в ТК РФ определений основных прав и обязанностей работодателей и работников. Так, правомочием работодателя являются права: требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации; привлекать работников к дисциплинарной ответственности; принимать локальные нормативные акты. Соответственно обязанность работников — соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка.

16.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Основными нормативными актами, регулирующими вопросы дисциплины труда и трудового распорядка, являются: ТК РФ (разд. VIII, гл. 29, 30), уставы и положения о дисциплине отдельных отраслей экономики в соответствии с федеральными законами; правила внутреннего трудового распорядка или коллективные договоры организаций.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, которые представляют собой локальный нормативный акт организации, содержащий нормы трудового права.

В общих чертах определение и содержание данного акта изложено в ст. 189 ТК РФ.

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и принимаются на местном (локальном) уровне — в организациях. Правила внутреннего трудового распорядка могут разрабатываться самостоятельно или являться приложением к коллективному договору. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка определен положениями ст. 190 ТК РФ.

Так, правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. При нарушении процедуры их принятия правила внутреннего трудового распорядка не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка включают в себя:

- порядок приема и увольнения работников;
- основные права и обязанности работника;
- основные права и обязанности работодателя;
- режим рабочего времени организации (время начала и окончания работы, виды рабочего времени, гибкий график работы, вахтовый метод организации работ, режим сменности, выходные и праздничные дни, сверхурочные работы, дежурство и др.);
- порядок учета рабочего времени;
- перерывы в течение рабочего дня;
- ежегодные отпуска (основные и дополнительные);
- отпуска без сохранения заработной платы;
- меры поощрения за успехи в труде;
- виды дисциплинарных взысканий за нарушение трудовой дисциплины.

Частью 5 ст. 189 ТК РФ предусмотрено, что для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами. Указанные уставы и положения действуют, например, для государственных гражданских служащих¹, а также в отраслях экономики, где необходимо особо строгое соблюдение дисциплины труда (например, на железнодорожном, водном, воздушном транспорте, таможенных

¹ См., например: Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

органах, организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии¹ и др.).

В каждом уставе и положении о дисциплине указывается сфера их действия. Уставы и положения распространяются не на всех работников, а лишь на тех из них, кто выполняет в данной отрасли народного хозяйства основные работы. Уставы и положения о дисциплине определяют трудовые обязанности работников, устанавливают меры поощрения, а также меры взыскания и порядок их наложения, причем предусматривают повышенные требования к поведению работников, в частности, дополнительные виды дисциплинарных взысканий.

Так, например, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта предусматривает, что за совершение работником дисциплинарного проступка к нему могут применяться, помимо предусмотренных ТК РФ, следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, мотор-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом; водителя — удостоверения на право управления дрезиной; помощника машиниста локомотива, мотор-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава — свидетельства помощника машиниста; помощника водителя дрезины — удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или до одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок (в случаях, если действия указанных лиц создавали угрозу крушения или аварии, жизни и здоровью людей);

б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог, предприятий промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного иму-

щества, законодательства по охране труда; за совершение работником грубого нарушения дисциплины; в случае угрозы безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей или за нарушение установленных правил перевозки и служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров, обеспечению сохранности грузов, багажа и иного вверенного имущества; нарушение законодательства по охране труда, повлекшее за собой травматизм или гибель людей;

в) увольнение в случае совершения работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества, неисполнению служебных обязанностей по обслуживанию пассажиров.

Наличие в той или иной отрасли экономики устава и положения о дисциплине вовсе не исключает действия в ней местных (локальных) правил внутреннего трудового распорядка. Эти правила полностью распространяются на всех работников, не подпадающих под действие уставов о дисциплине труда. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются и на работников, в отношении которых действуют уставы и положения о дисциплине, однако за исключением вопросов, регулируемых непосредственно уставами и положениями.

16.3. Поощрения за добросовестный труд

В соответствии со ст. 191 ТК РФ работодатель обладает правом поощрять работников, которые добросовестно исполняют свои трудовые обязанности. Работодатель может применить как **меры морального поощрения**: объявить благодарность, наградить почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии, так и **материального поощрения**: выдать премию, наградить ценным подарком,

Работодатель может применять и иные меры поощрения. Их виды закрепляются в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка, а также уставах.

Например, поощрение работников морского транспорта в соответствии с Уставом о дисциплине работников морского транспорта «применяется за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, разумную инициативу и творческую активность, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, продолжительную и безупречную работу, выполнение отдельных поручений и другие достижения в работе».

¹ См., например: Указ Президента от 16 ноября 1998 г. № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации»; Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 18-ФЗ «Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации»; постановления Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»; от 23 мая 2000 г. № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта»; от 21 сентября 2000 г. № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации»; от 22 сентября 2000 г. № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-морского флота»; Федеральный закон от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» и др.

В частности, к работникам морского транспорта применяются следующие виды поощрения: объявление благодарности (в устной или письменной форме); выдача премии; награждение ценным подарком; почетной грамотой; занесение в Книгу почета, на Доску почета; присвоение звания лучшего работника по профессии; награждение Почетной грамотой Министерства транспорта РФ; знаками «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику».

Допускается соединение нескольких видов поощрения, а также другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации морского транспорта. За особые трудовые заслуги работники морского транспорта представляются в установленном порядке к награждению государственными наградами РФ и присвоению почетных званий.

Поощрение работников морского транспорта осуществляется в следующем порядке:

- право объявлять благодарность в приказе по судну имеет капитан судна;
- право объявлять благодарность в приказе, выдавать премию и награждать ценным подарком имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника;
- право награждать почетной грамотой, заносить в Книгу почета и на Доску почета имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии такого органа в организации;
- право награждать Почетной грамотой Министерства транспорта РФ, а также знаками «Почетному работнику морского флота» и «Почетному полярнику» имеет Министр транспорта РФ.

Руководитель может применять другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации морского транспорта. Если к работнику морского транспорта необходимо применить поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю настоящим Уставом и ТК РФ, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем. Поощрение, кроме устной благодарности, объявляется в приказе и заносится в трудовую книжку работника морского транспорта¹.

В качестве мер поощрения работодатель может применить, например, установление дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставление путевок в дома отдыха за счет работодателя, оплату работодателем пользования услугами связи, транспортом.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к почетным званиям и к государственным наградам, что

¹ Там же.

в соответствии с Конституцией РФ (п. «б» ст. 89) находится в компетенции Президента РФ¹.

16.4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника. Виды дисциплинарных взысканий

Дисциплинарная ответственность представляет собой **вид юридической ответственности** работника за совершение дисциплинарного проступка, связанного с исполнением трудовых обязанностей. Ее принято рассматривать в двух аспектах.

Как *правовая категория* дисциплинарная ответственность включается в состав правового института «дисциплина труда» и означает определенную реакцию государства на правонарушение в сфере трудовых отношений, потенциальную возможность применения к нарушителю мер дисциплинарного взыскания, указанных в законодательстве. Второй аспект представляет собой следствие неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей конкретным работником и заключается в *применении санкций к нарушителю трудовой дисциплины и их реализации*. В этом аспекте дисциплинарная ответственность, называемая *ретроспективной*, — это обязанность нарушителя ответить за совершенное правонарушение и претерпеть неприятные последствия в виде ограничений личного, организационного или имущественного порядка. Со стороны работодателя реакция на правонарушение заключается в истребовании отчета от нарушителя и применении к нему санкций правовых норм трудового права.

В трудовом законодательстве существует *два вида* дисциплинарной ответственности: *общая* и *специальная*. **Общая дисциплинарная ответственность** может применяться ко всем категориям работников в случае совершения ими дисциплинарного проступка. Часть 1 ст. 192 ТК РФ дает их исчерпывающий перечень: 1) замечание, 2) выговор, 3) увольнение. Организация не вправе применить к работникам иную меру дисциплинарного взыскания (кроме случаев специальной дисциплинарной ответственности).

Специальная дисциплинарная ответственность предусмотрена для некоторых категорий работников, работающих в отдельных отраслях экономики, где действуют уставы и положения о дисциплине, утвержденные постановлениями Правительства РФ

¹ См., например: Указы Президента РФ от 21 июня 2004 г. № 785 «О совершенствовании системы государственного премирования за достижения в области науки и техники, образования и культуры»; от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»; от 29 марта 2013 г. № 294 «Об установлении звания Героя Труда Российской Федерации».

(железнодорожный транспорт, воздушный транспорт, атомная энергетика, государственные гражданские служащие, таможенные органы).

Таким образом, общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и правилами внутреннего трудового распорядка, а специальная дисциплинарная ответственность — уставами и положениями о дисциплине, устанавливаемыми федеральными законами.

За совершение **дисциплинарного проступка**, который в силу ч. 1 ст. 192 ТК РФ есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, в соответствии с которой работодатель имеет право применить перечисленные выше дисциплинарные взыскания.

Кроме того, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Так, например, в соответствии с Уставом о дисциплине работников рыбного промыслового флота за совершение дисциплинарного проступка на работника налагаются следующие виды дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- д) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбного промыслового флота РФ на срок до трех лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством РФ;
- е) увольнение.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Как отмечено выше, законодательством установлены основания увольнения работника, которые считаются дисциплинарным взысканием. К таким основаниям относятся:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он уже имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) вследствие: а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от ее продолжительности, а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б)

появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (увольнение считается за нарушение трудовой дисциплины только в случае, если эти действия были совершены по месту своей основной работы и в связи с исполнением своих трудовых обязанностей);

- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих, супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, если указанные действия дают основания для утраты доверия работнику со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (увольнение считается за нарушение трудовой дисциплины только в случае, если эти действия были совершены по месту своей основной работы и в связи с исполнением своих трудовых обязанностей);

- принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности

имущества, непропорциональное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

Судебная практика

Д. обратился в Бокситогорский городской суд Ленинградской области с иском к ответчику Муниципальному учреждению (МУ) «Физкультурно-оздоровительный комплекс (ФОК) г. Пикалево» об отмене дисциплинарного взыскания в виде замечания, наложенного приказом директора от «...» № «...». В обоснование заявленных требований истец Д. указал, что в соответствии с трудовым договором он работает руководителем структурного подразделения МУ «ФОК г. Пикалево». Приказом директора на него (истца Д.) наложено взыскание (замечание) в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, выраженных в неисполнении приказа по муниципальному учреждению от «...» № «...» «Об анализе работы руководителей структурных подразделений». Истец считает наложенное на него дисциплинарное взыскание необоснованным и не законным, так как ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Истец полагает, что в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ поручить работнику выполнение дополнительной работы в течение установленной продолжительности дня можно только с письменного согласия работника, а данного согласия истец не давал.

При этом судом установлено, что действия, которые предписывалось произвести истцу Д. на основании приказа «...» № «...», а именно провести в период с «...» до «...» самофотографию своего рабочего времени и в срок до «...» представить в письменном виде результаты хронометража не являются дополнительной работой в том смысле, в котором это понимается ст. 60, ст. 60.2 ТК РФ, а направлены для осуществления оценки результативности работы структурных подразделений МУ «ФОК г. Пикалево». А потому согласие работника на выполнение данного распоряжения работодателя не требовалось. Также суд не может согласиться и с доводами истца Д. о том, что изданный приказ от «...» № «...» незаконен и что он, уведомив работодателя в лице директора МУ «ФОК г. Пикалево» об этом, имел право не исполнять приказ.

Так ст. 352 ТК РФ предусмотрены способы защиты трудовых прав и свобод. В частности указывается, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод является самозащита работниками трудовых прав. При этом согласно ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Вместе с тем истец Д. ограничился лишь выражением «не согласия» при ознакомлении с приказом от «...» № «...», при этом не аргументировав, с чем именно он не согласен. Также со стороны истца Д. в адрес руководства ответчика не поступало письменного отказа от выполнения обусловленной приказом работы, что не отрицалось и самим истцом при рассмотрении дела, который указал, что изданный приказ он и не обжаловал в установленном порядке.

Порядок применения дисциплинарных взысканий к работникам предусмотрен ст. 193 ТК РФ, согласно которому до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

В ходе рассмотрения дела было установлено, что истец Д. письменные объяснения в течение двух дней не представил, о чем «...» составлен соответствующий Акт. С приказом о наложении дисциплинарного взыскания истец Д. был ознакомлен в день его издания — «...», о чем имеется его личная подпись. Таким образом, судом установлено, что порядок применения со стороны ответчика к Д. дисциплинарного взыскания в виде объявления замечания нарушен не был. Судом также установлено, что ответчиком учитывалась тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

С учетом всех установленных при рассмотрении дела обстоятельств, суд находит, что действия ответчика МУ «ФОК г. Пикалево», привлечшего к дисциплинарной ответственности Д. в виде объявления замечания в связи с ненадлежащим исполнением должностных обязанностей, выраженных в неисполнении приказа от «...» № «...» «Об анализе работы руководителей структурных подразделений», законны и обоснованы, осуществлены в полном соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, в связи с чем, заявленные Д. исковые требования об отмене дисциплинарного взыскания в виде замечания, наложенного приказом от «...» № «...» удовлетворению не подлежат.

На основании изложенного и руководствуясь ст. 194—198 ГПК РФ, суд решил: в удовлетворении исковых требований Д. к Муниципальному учреждению «Физкультурно-оздоровительный комплекс г. Пикалево» об отмене дисциплинарного взыскания в виде замечания, наложенного приказом от «...» № «...», отказать (см. решение по делу от 17 мая 2010 г. № 2-277/10, г. Бокситогорск).

16.5. Порядок и сроки наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации

Статьями 193—194 ТК РФ устанавливается строгий порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.

Так, до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Истребование от работника письменного объяснения по поводу предъявляемых к нему претензий, связанных с нарушением трудовых обязанностей, до применения дисциплинарного взыскания

имеет большое юридическое значение. Изложение работником обстоятельств, послуживших причиной нарушения дисциплины труда, дает возможность работодателю их объективно оценить.

Если до истечения двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то работодатель должен оформить соответствующий акт. При этом отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Нарушение указанного порядка наложения дисциплинарного взыскания влечет за собой признание его незаконным органом рассмотрения трудовых споров.

Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда должностному лицу, которому подчинен работник, стало известно о проступке, независимо от того, наделено ли это лицо правом наложения взысканий или нет. Доведение сведений о совершенном дисциплинарном проступке до лица, пользующегося правом приема и увольнения работников, является обязанностью непосредственного руководителя работника. Невыполнение данной обязанности в течение одного месяца лишает работодателя права применить к работнику дисциплинарное взыскание.

К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы (п. 34 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Отсутствие на работе по другим основаниям не прерывает течение указанного срока.

На практике время прогула, когда работник мог не знать о наложении взыскания, обычно не включается в данный месячный срок, и он начинает исчисляться с момента выхода работника на работу. Это правило применяется и к так называемым ддящимся правонарушениям, когда противоправное действие (бездействие) продолжается несмотря на применение взыскания.

По истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка дисциплинарное взыскание не может быть применено. Этот срок исчисляется со дня обнаружения, а именно со дня совершения дисциплинарного проступка. Причины его истечения не могут служить основанием для восстановления права на применение дисциплинарного взыскания. В ст. 192 ТК РФ предусмотрено исключение из указанного правила, которое позволяет применять дисциплинарное взыскание не позднее двух лет со дня

обнаружения дисциплинарного проступка по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности организации или аудиторской проверки. При этом также действует месячный срок наложения дисциплинарного взыскания, исчисляемый со дня обнаружения дисциплинарного проступка. В данном случае днем обнаружения следует считать день ознакомления работодателя с актом ревизии, документами проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки, в которых указано на совершение дисциплинарного проступка.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

Дисциплинарное взыскание (за исключением увольнения с работы) может быть обжаловано в КТС, государственную инспекцию труда, а также работник вправе одновременно обратиться в КТС и в инспекцию труда.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения обжалуется только в судебном порядке.

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года. По истечении этого срока работник считается ненаказанным, если за это время к нему не было применено новое дисциплинарное взыскание. По истечении годичного срока со дня применения последнего дисциплинарного взыскания работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий. При этом издание приказа (распоряжения) не требуется, поскольку дисциплинарное взыскание снимается с работника автоматически.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его работодателем по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, по просьбе самого работника или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. Удовлетворение подобного ходатайства является правом, а не обязанностью работодателя. В данном случае работодатель или уполномоченное им лицо издает приказ (распоряжение) о снятии с работника дисциплинарного взыскания.

В случае, если руководитель организации, руководители структурных подразделений, их заместители нарушают трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашения, то представительный орган работников подает об этом заявление работодателю руководителя.

Часть 1 ст. 195 в этом случае применяется в совокупности с абз. 11 ч. 2, ст. 22 и ч. 2 ст. 370 ТК РФ. В указанных нормах предус-

мотрена обязанность работодателя рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Так, работодатель при получении заявления обязан рассмотреть его и проверить изложенные в нем факты. При подтверждении фактов нарушения привлечь виновного руководителя или его заместителей к дисциплинарной ответственности и довести до сведения представительного органа работников результаты рассмотрения и меры, принятые к нарушителю (нарушителям).

Судебная практика

Глава администрации Новописцовского городского поселения К. обратился в суд с иском к главе Новописцовского городского поселения Г. об отмене распоряжения от 22 октября 2010 г. о наложении дисциплинарного взыскания.

В судебном заседании установлено, что решением Совета Новописцовского городского поселения Вичутского муниципального района Ивановской области от 4 мая 2010 г. К. назначен на должность главы администрации Новописцовского городского поселения. Главе Новописцовского поселения Г. поручено заключить контракт (трудовой договор) с назначенным главой (л.д. 7). 12 мая 2010 г. с К. заключен соответствующий контракт о прохождении муниципальной службы на должности главы местной администрации (л.д. 8–11).

Распоряжением главы Новописцовского городского поселения от 22 октября 2010 г. К. объявлен выговор за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей (л.д. 6). Распоряжение Главы Новописцовского городского поселения от 22 октября 2010 г. об объявлении выговора главе администрации К. не соответствует требованиям трудового законодательства. Дисциплинарные взыскания применяются за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В указанном распоряжении не конкретизировано в чем именно выразилось ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, какие нормы законодательства, обязательств по трудовому договору, приказов, решений, должностных инструкций нарушены главой администрации. При объявлении К. выговора не соблюден порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

Как следует из объяснений сторон, 22 октября 2010 г. от К. действительно были затребованы письменные объяснения, не получив которые, глава Новописцовского городского поселения сразу же вынес распоряжение о наложении дисциплинарного взыскания. При этом не было учтено, что в силу ч. 1 ст. 193 ТК РФ на работодателе лежит обязанность затребовать от работника письменные объяснения до применения дисциплинарного взыскания с предоставлением работнику двух рабочих дней для подготовки таких объяснений, и только после этого составляется акт об отсутствии таковых. По настоящему делу в суд представлен акт об отказе от объяснений от 22 октября 2010 г. В этот же день вынесено распоряжение об объявлении выговора.

Случаев сокращения сроков предоставления письменных объяснений законом не предусмотрено. Суд не принимает доводы ответчика о том, что он не обладает юридическими познаниями, в связи с чем, допустил ошибку

при наложении дисциплинарного взыскания. Согласно ст. 22 ТК РФ привлекать работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном ТК РФ, является обязанностью работодателя. Кроме того, в данном случае не было учтено, что объяснения затребовались в пятницу, в конце рабочего дня, после прибытия главы администрации с пожара, принятия мер по локализации которого и спасению людей, имущества до прибытия подразделений Государственной противопожарной службы предусмотрено ст. 19 Федерального закона «О пожарной безопасности». Исходя из анализа ч. 1 и 2 ст. 193 ТК РФ отсутствие письменных объяснений работника не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания только в случае предоставления ему возможности дать объяснения в течение установленного законом срока. Наложение дисциплинарного взыскания до истечения указанного срока свидетельствует о нарушении обязанности работодателя учитывать тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, поскольку в объяснениях могут быть указаны обстоятельства совершения проступка, в том числе и исключаящие вину работника в его совершении, какие-либо уважительные причины и т.п. Доводы о том, что К. мог представить письменные объяснения и после наложения дисциплинарного взыскания, не основаны на законе.

Таким образом, проанализировав нормы действующего законодательства и установленные фактические обстоятельства дела, суд приходит к выводу, что дисциплинарное взыскание в виде выговора по распоряжению Новописцовского городского поселения от 22 октября 2010 г. применено к К. с нарушением ст. 192, 193 ТК РФ, в связи с чем указанное распоряжение подлежит отмене.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 194–198 ГПК РФ, суд решил исковые требования К. удовлетворить. Распоряжение главы Новописцовского городского поселения от 22 октября 2010 г. о наложении дисциплинарного взыскания на главу администрации Новописцовского городского поселения К. признать незаконным и отменить (см. решение по делу от 3 декабря 2010 г. № 2-710/10, г. Вичуга Ивановской области).

Выводы

Дисциплина труда – необходимое условие и предпосылка любого совместного труда, организованной работы, что предполагает обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным в ТК РФ и в трудовом договоре.

Дисциплину труда и внутренний трудовой распорядок нельзя рассматривать в отрыве друг от друга. Значение дисциплины труда исключительно велико для высокопроизводительного совместного труда, порядка в сфере производства, оказания услуг, управления процессом труда.

Для повышения эффективности и качества труда работника работодатель может использовать следующие **методы обеспечения дисциплины труда**: убеждение, поощрение, дисциплинарное воздействие.

Основными нормативными актами, регулирующими вопросы дисциплины труда и трудового распорядка, являются: ТК РФ (разд. VIII, гл. 29, 30), уставы и положения о дисциплине отдель-

ных отраслей экономики в соответствии с федеральными законами; правила внутреннего трудового распорядка или коллективные договоры организаций

Трудовой распорядок организации определяется **правилами внутреннего трудового распорядка**, которые представляют собой локальный нормативный акт организации, содержащий нормы трудового права.

В соответствии со ст. 191 ТК РФ работодатель обладает правом поощрять работников, которые добросовестно исполняют свои трудовые обязанности. Работодатель может применить как **меры морального поощрения**: объявить благодарность, наградить почетной грамотой, представить к званию лучшего по профессии, так и **материального поощрения**: выдать премию, наградить ценным подарком. Работодатель может применять и иные меры поощрения. Их виды закрепляются в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка, уставах.

Дисциплинарная ответственность представляет собой вид юридической ответственности работника за совершение дисциплинарного проступка, связанного с исполнением трудовых обязанностей. В трудовом законодательстве существует два вида дисциплинарной ответственности: общая и специальная.

За совершение **дисциплинарного проступка**, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие **дисциплинарные взыскания**: замечание; выговор; увольнение. Кроме того, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Статьями 193–194 ТК РФ устанавливается строгий **порядок наложения и снятия** дисциплинарных взысканий. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников. По истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка дисциплинарное взыскание не может быть применено. В ст. 192 предусмотрено исключение из указанного правила, которое позволяет применять дисциплинарное взыскание не позднее двух лет со дня обнаружения дисциплинарного проступка по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности орга-

низации или аудиторской проверки. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года. По истечении этого срока работник считается ненаказанным, если за это время к нему не было применено новое дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его работодателем по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, по просьбе самого работника или представительного органа работников, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

В случае, если руководитель организации, руководители структурных подразделений, их заместители нарушают трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашения, то представительный орган работников подает об этом заявление работодателю руководителя, который при подтверждении фактов нарушения должен привлечь виновного руководителя или его заместителей к дисциплинарной ответственности и довести до сведения представительного органа работников результаты рассмотрения и меры, принятые к нарушителю (нарушителям).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Каковы методы обеспечения трудовой дисциплины?
2. Какие виды дисциплинарной ответственности предусмотрены трудовым законодательством?
3. Как осуществляется правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
4. Какие меры поощрения за успехи в труде могут применяться и каков порядок их применения?
5. Назовите виды дисциплинарных взысканий.
6. Каков порядок наложения, обжалования и снятия дисциплинарного взыскания?
7. Каковы особенности порядка привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников?

Глава 17

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- особенности материальной ответственности сторон трудового договора как самостоятельного вида юридической ответственности, принципиально отличающегося от других видов юридической ответственности имущественного характера, в том числе гражданско-правовой ответственности;
- условия наступления материальной ответственности;
- виды и пределы материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, и работодателя — за ущерб, причиненный работнику;
- правила возмещения работодателем работнику морального вреда;
- порядок взыскания с работника причиненного им работодателю ущерба;
- правила добровольного возмещения работником ущерба, причиненного работодателю;

уметь

- анализировать правовые нормы, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора;
 - определять, в каких случаях для работника наступает полная материальная ответственность за ущерб, причиненный работодателю, и какие обстоятельства исключают материальную ответственность работника;
 - правильно оформлять письменные договоры о полной материальной ответственности работников; определять размер причиненного ущерба;
- владеть навыками**
- привлечения работников к полной или ограниченной материальной ответственности;
 - применения полученных знаний в практической деятельности.

17.1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора

Трудовой кодекс РФ закрепляет взаимную материальную ответственность сторон трудового договора, т.е. и работника,

и работодателя, что дает основание рассматривать материальную ответственность сторон трудового договора как самостоятельный вид юридической ответственности.

Следует отметить, что взаимная материальная ответственность сторон трудового договора существовала в законодательстве о труде не всегда. Она была закреплена лишь в ТК РФ, пришедшем на смену КЗоТ и вступившем в силу с 1 февраля 2002 г. До этого времени трудовое законодательство предусматривало материальную ответственность только работника перед работодателем. Таким образом, материальная ответственность работодателя перед работником — явление относительно новое для трудового законодательства.

В самой общей форме **материальная ответственность** по трудовому законодательству может быть определена как обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

В основе материальной ответственности лежит юридическая обязанность работника добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (ст. 21 ТК РФ) и работодателя — предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение стороной трудового договора возложенных на нее обязанностей, если это повлекло за собой имущественный ущерб, является основанием для постановки вопроса о материальной ответственности.

Материальная ответственность сторон трудового договора как **вид юридической ответственности** возникает лишь при наличии ряда обязательных условий наступления юридической ответственности. Трудовой кодекс РФ установил общие (единые) условия наступления материальной ответственности для работника и работодателя. Такими **условиями наступления материальной ответственности** стороны трудового договора являются:

- 1) наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;
- 2) противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- 3) причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
- 4) вина в совершении противоправного действия (бездействия) (ст. 233 ТК РФ).

Наличие имущественного ущерба — обязательное условие материальной ответственности. Нет ущерба — нет материальной ответственности.

Трудовое законодательство не дает общего понятия ущерба. В связи с этим при определении ущерба следует учитывать положения ст. 15 ГК, в которой дается определение убытков, подлежащих возмещению, в частности в случае причинения ущерба имуществу.

В соответствии с названной статьей под убытками понимается реальный ущерб и упущенная выгода. **Реальный ущерб** — это расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества. **Упущенная выгода** — неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено. Таким образом, с точки зрения гражданского законодательства понятия «ущерб (реальный ущерб)» и «упущенная выгода» — это различные, несовпадающие понятия.

Статья 232 ТК РФ, говоря о материальной ответственности сторон трудового договора, применяет к ним (работнику и работодателю) единое понятие «**возмещение ущерба**». Однако когда речь идет о конкретных правилах возмещения ущерба сторонами трудового договора, то применение этого понятия по отношению к работнику и работодателю неравнозначно. Применительно к работодателю оно не совпадает с понятием ущерба, предусмотренным ГК РФ.

В соответствии с ТК РФ работодатель возмещает работнику как реальный ущерб, так и упущенную выгоду (ст. 234, 235), т.е. убытки, работник же возмещает работодателю только реальный (прямой действительный) ущерб (ст. 238). Иначе говоря, понятие ущерба в соответствии с нормами трудового законодательства

соответствует пониманию ущерба, предусмотренному ГК РФ, только в отношении работника. Возмещение же ущерба работодателем фактически означает возмещение убытков.

Исключение из общего правила, в соответствии с которым работники не возмещают неполученные доходы (упущенную выгоду), установлено для руководителей организаций. Согласно ч. 2 ст. 277 ТК РФ, в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации не только причиненный его виновными действиями прямой действительный ущерб, но и убытки. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

К числу законов, предусматривающих ответственность руководителя организации за убытки, причиненные по его вине организации, можно отнести Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях». В соответствии со ст. 25 этого Закона руководитель унитарного предприятия несет в установленном законом порядке ответственность за убытки, причиненные унитарному предприятию его виновными действиями (бездействием), в том числе в случае утраты имущества унитарного предприятия.

Противоправность действий или бездействия стороны трудового договора означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, а также условиям трудового договора. Вместе с тем не могут быть признаны противоправными такие действия, которые совершались в состоянии крайней необходимости (при тушении пожара, при спасении человеческой жизни и т.д.).

Не могут быть признаны противоправными действия работника, повлекшие за собой материальный ущерб, если они совершались в соответствии с указаниями работодателя или лиц, уполномоченных давать такие указания.

Бездействие стороны трудового договора, повлекшее за собой материальный ущерб, может быть признано противоправным, если не были совершены те действия, которые в соответствии с установленными правилами должны были быть совершены в данных конкретных условиях. Например, работник, в обязанности которого входила организация работы по отгрузке готовой продукции покупателю, не принял для этого необходимых мер, в связи с чем работодатель вынужден был выплатить покупателю неустойку за несвоевременную поставку продукции.

Причинная связь как условие наступления материальной ответственности означает, что ущерб наступил не случайно, а явился следствием конкретных действий (бездействия) той или другой стороны трудового договора. Отсутствие причинной связи осво-

бождает стороны от материальной ответственности за противоправные действия или бездействие.

Вина, наличие которой необходимо для наступления материальной ответственности, может быть выражена в форме умысла или неосторожности.

Вина в форме умысла предполагает определенное волевое решение (действие или бездействие), направленное на нарушение установленных правил.

Неосторожность как форма вины имеет место тогда, когда причинитель ущерба не предвидит последствий своего противоправного действия или бездействия, хотя должен был предвидеть, либо когда он предвидит такие последствия, но легкомысленно надеется их предотвратить. Материальная ответственность возможна при любой форме вины. Однако, если ущерб причинен умышленно, наступает более строгая материальная ответственность, как правило, в полном размере причиненного ущерба.

По общему правилу наличие вины в причинении ущерба должна доказать та сторона, которой причинен ущерб. Исключения составляют случаи, когда с работником заключен договор о полной материальной ответственности и когда материальные ценности получены им по разовой доверенности. Здесь вина работника в причинении ущерба презюмируется. В противном случае был бы утрачен смысл договора о полной материальной ответственности или выдаче ценностей по доверенности. Если же работник, заключивший договор о полной материальной ответственности или получивший ценности по доверенности, докажет, что ущерб причинен не по его вине, он освобождается от возмещения ущерба.

В исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, возмещение ущерба производится независимо от вины работодателя.

Так, в соответствии со ст. 236 ТК РФ 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 компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В соответствии со ст. 59 КТМ РФ в случае гибели имущества члена экипажа судна или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец обязан возместить члену экипажа судна причиненный ему ущерб. Не подлежит возмещению ущерб, причиненный имуществу члена экипажа судна, виновного в происшествии с судном. Аналогичное правило содержит ст. 28 КВВТ РФ: любой член экипажа судна вправе провозить на судне имущество, предназначенное для личного пользования. В случае гибели или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец должен возместить члену экипажа судна причиненный ущерб.

Каждая из сторон трудового договора, которой причинен материальный ущерб, обязана доказать и размер причиненного ей ущерба.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с нормами ТК и иных федеральных законов (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. Такие соглашения стороны вправе заключать в любое время. Однако во всех случаях договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Право стороны трудового договора на возмещение ущерба, причиненного ей другой стороной в период существования трудового отношения, сохраняется и после его прекращения. Поэтому расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 3 ст. 232 ТК РФ). При этом не имеет значения, по какому основанию (причине) расторгнут трудовой договор.

Как видно из приведенного анализа общих условий наступления материальной ответственности работника и работодателя, материальная ответственность работодателя и материальная ответственность работника имеют некоторые существенные отличия. В дополнение к указанным можно назвать и некоторые другие отличия.

Так в отличие от материальной ответственности работника, который, как правило, несет **ограниченную материальную ответственность**, работодатель всегда несет полную материальную ответственность перед работником. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под **прямым действительным ущербом** 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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Статья 239 ТК РФ предусматривает обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. В отношении работодателя таких обстоятельств не предусмотрено.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Подобного правила в отношении работодателя, причинившего материальный ущерб работнику, не предусмотрено (ст. 250 ТК РФ).

Материал к размышлению

Наличие различий в условиях наступления материальной ответственности работника и работодателя и некоторой схожести материальной ответственности последнего с гражданско-правовой имущественной ответственностью дали некоторым современным исследователям повод рассматривать материальную ответственность работника и работодателя как два самостоятельных вида юридической. Такой позиции придерживаются, в частности, К. Н. Гусов и Ю. Н. Полетаев. По их мнению материальная ответственность работодателя по нормам трудового права — это самостоятельный вид юридической ответственности в сфере труда. В обоснование своей позиции авторы обращают внимание на то, что обязанность работодателя возместить причиненный работнику ущерб наступает независимо от привлечения его к иным видам юридической ответственности, предусмотренной российским законодательством (дисциплинарной, гражданско-правовой, административной или уголовной).

Материальная ответственность работодателя, пишут авторы, легально признана ТК РФ (гл. 38). Основание, условия, а также размеры материальной ответственности работодателя четко определены тем же Кодексом (ст. 232, 233). Вместе с тем авторы отмечают, что общие признаки и условия материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциацию и относительную самостоятельность, несмотря на то что они связаны трудовым договором. Дело в том, 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, полагают авторы, обуславливают различия материальной ответственности сторон трудового договора¹.

¹ См., например: *Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву : научно-практическое пособие. М. : Велби ; Проспект, 2008. С. 134.

Предложенные авторами аргументы в пользу признания материальной ответственности работника и работодателя самостоятельными видами юридической ответственности представляются недостаточно обоснованными и, прежде всего потому, что материальная ответственность и работника, и работодателя возникает из единого трудового правоотношения и осуществляется в рамках этого правоотношения. То обстоятельство, что общие признаки и условия материальной ответственности работодателя и работника не исключают их дифференциацию, как раз и свидетельствует о единстве материальной ответственности сторон трудового договора как института трудового права. В основе этой дифференциации, как уже отмечалось, лежит экономическое и правовое неравенство работника и работодателя в трудовом правоотношении.

17.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику

Материальная ответственность работодателя наступает в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением им возложенных на него обязанностей, если это повлекло за собой причинение работнику имущественного ущерба.

Трудовой кодекс РФ выделяет *три группы правонарушений со стороны работодателя*, которые влекут за собой его обязанность возместить работникам ущерб, причиненный им в результате этих правонарушений. К ним относятся:

- 1) незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234);
- 2) причинение ущерба имуществу работника (ст. 235);
- 3) задержка выплаты работнику заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236).

Незаконное лишение работника возможности трудиться является наиболее серьезным правонарушением. Ущерб, возникший в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться, выражается в утрате заработка, которого работник лишился полностью или частично в связи с незаконным лишением его возможности трудиться.

По существу, это неисполнение обязанности, закрепленной в ТК РФ, т.е. обязанности предоставлять работу, обусловленную трудовым договором. В связи с этим законодатель обязывает работодателя 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 несвоевременное исполнение им 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 несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Незаконным отстранением от работы считается отстранение от работы по основаниям, не предусмотренным ст. 76 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также отстранение по распоряжению органа (должностного лица), не имеющего на это право.

Увольнение работника может быть признано незаконным, если оно произведено по основаниям, не предусмотренным ТК РФ или иным федеральным законом, или с нарушением установленного законом порядка увольнения (например, увольнение по сокращению численности или штата в период временной нетрудоспособности работника, увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности работника, в отношении которого не проводилась аттестация, и др.).

Незаконными переводами могут быть признаны: переводы без письменного согласия работника на другую постоянную работу, переводы в другое структурное подразделение организации, если в трудовом договоре место работы было определено с указанием конкретного структурного подразделения, переводы на другую работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, и др.

Задержкой выдачи трудовой книжки, влекущей обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, следует считать невыдачу ее работнику в установленные ст. 84.1 ТК РФ сроки.

Судебная практика к случаям незаконного лишения работника возможности трудиться относит и приостановление им работы в связи с задержкой работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

Судебная практика

Решением Пресненского районного суда г. Москвы от 8 февраля 2010 г., оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 22 июня 2010 г., Е., обратившейся с иском к ООО «ФАМИЛИЯ МЕДИА» об оплате времени приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в иске было отказано.

Отказывая истце в удовлетворении требований об оплате периода приостановления работы, суд указал, что поскольку решение о приостановлении работы в случае задержки выплаты заработной платы является правом работника и принимается им самостоятельно, а не диктуется обстоятельствами, вызывающими простой в работе (отсутствие объема работ, необходимых

инструментов, технической документации, условий, обеспечивающих безопасность работника на рабочем месте и т.д.), названный период не может рассматриваться как простой по вине работодателя, и оснований для возложения на работодателя дополнительных обязанностей, предусматривающих оплату времени приостановки работы по инициативе работника, по мнению суда, не имеется.

С данной позицией не согласилась Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, указав, что право работников на отказ от выполнения работы является мерой вынужденного характера, предусмотренной законом для цели стимулирования работодателя к обеспечению выплаты работникам определенной трудовым договором заработной платы в установленные сроки. Это право предполагает устранение работодателем допущенного нарушения и выплату задержанной суммы. Поскольку отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, то именно он в силу ст. 234 ТК РФ должен нести перед работником материальную ответственность в размере его полного среднего заработка. Риск организации производства лежит на работодателе, в силу чего он обязан оплачивать труд своих работников вне зависимости от финансовых результатов своей деятельности. Следовательно, если работник приостанавливает работу ввиду незаконного лишения его работодателем трудиться, последний должен оплатить приостановление работ, как время вынужденного прогула работника (определение Верховного Суда РФ от 1 апреля 2011 г. № 5-В11-15).

Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемого им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченного в трудовой процесс.

В соответствии со ст. 188 ТК РФ работник может использовать свое личное имущество при выполнении трудовой функции с согласия или с ведома работодателя и в его интересах. В этих случаях работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. При утрате или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику согласно ст. 235 ТК РФ должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

Имуществом работника, косвенно вовлеченным в процесс труда, можно считать, например, одежду, в которой он присутствует в рабочее время на территории организации, на своем рабочем месте, в рабочем помещении в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у работодателя. Повреждение или утрата этого имущества также свидетельствует о наличии ущерба, подлежащего возмещению.

Независимо от того, используется ли имущество работника в трудовом процессе по соглашению с работодателем или оно кос-

венно присутствует в этом процессе, работодатель несет материальную ответственность за виновное причинение ущерба этому имуществу.

В целях обеспечения гарантий возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника, законодатель предусмотрел специальные нормы, определяющие права и обязанности сторон, связанные с возмещением такого ущерба.

Согласно ч. 3 ст. 235 ТК РФ о возмещении ущерба работник направляет работодателю заявление. 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.

Ущерб возмещается работнику в полном объеме и исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, т.е. в день добровольного удовлетворения требования работника, а если требование добровольно удовлетворено не было — в день вынесения судом решения о возмещении ущерба (ч. 1 ст. 235 ТК РФ). Под рыночной стоимостью объекта оценки понимается наиболее вероятная цена, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны сделки действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства. Возмещение ущерба, как правило, производится в денежной форме, но с согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы наступает в случаях, когда заработная плата, оплата отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику, не выданы ему в установленные сроки.

Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленных сроков 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 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм

за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

Следует подчеркнуть, что в данном случае работодатель возмещает работнику не прямой действительный ущерб, а своего рода упущенную выгоду, т.е. компенсирует те потери, которые работник, возможно, понесет в связи с тем, что заработная плата не была выплачена вовремя.

Материал к размышлению

Следует отметить, что в правовой литературе нет единой точки зрения по вопросу о характере уплачиваемых работодателем процентов за задержку выплаты указанных в ст. 236 ТК РФ сумм. Например, А. М. Лушников и М. В. Лушникова рассматривают их как «по сути дела своего рода штраф»¹. Правда, названные авторы не совсем последовательны в своих суждениях, поскольку сначала они трактуют уплату данных процентов как способ, компенсирующий убытки, а потом — как аналог выплаты процентов за пользование чужими денежными средствами². В качестве аналога института процентов за пользование чужими денежными средствами называет уплачиваемые работодателем проценты за задержку выплаты заработной платы и представитель науки гражданского права — Ф. О. Богатырев³.

Представляется, что понимание уплачиваемых работодателем процентов за задержку выплаты заработной платы как упущенной выгоды в полной мере согласуется с определением упущенной выгоды, предусмотренным ГК РФ. В соответствии со ст. 15 ГК РФ упущенная выгода — это неполученные доходы, которые лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено.

На неправомерность отнесения уплачиваемых работодателем процентов за задержку выплаты работникам заработной платы к выплатам как за пользование чужими денежными средствами в порядке ст. 395 ГК РФ указывает и судебная практика.

Судебная практика

Московский городской суд в апелляционном определении от 12 декабря 2012 г. по делу № 11-24565 указал, что трудовые отношения в Российской Федерации регулируются нормами трудового законодательства, которые устанавливают и материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, в связи с чем положения ст. 395 ГК РФ, устанавливающие ответственность за неисполнение денежного обязательства, к трудовым правоотношениям применены быть не могут.

¹ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : В 2 т. М., 2009. Т. 2. С. 843.

² Там же. С. 845, 861.

³ См.: Богатырев Ф. О. Ответственность директора за убытки, причиненные хозяйственному обществу // В кн. Убытки и практика их возмещения. М., 2006. С. 382.

Как уже отмечалось, материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, наступает независимо от его вины. Если коллективным договором, локальным актом или трудовым договором определен более высокий размер процентов, подлежащих уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, денежные компенсации должны быть начислены ему с учетом этого размера.

Для выплаты этих процентов не требуется обращения работника к работодателю. Если сроки выплаты заработной платы нарушены, работодатель обязан подсчитать проценты за все дни задержки и выплатить исчисленные таким образом денежные компенсации вместе с заработной платой.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесценением вследствие инфляционных процессов (п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Наряду с ответственностью за имущественный ущерб, причиненный работнику, работодатель несет ответственность перед работником и за причинение ему морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

Трудовое законодательство не дает понятия морального вреда. Однако если исходить из того, что ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику представляет собой частный случай общей ответственности за причинение морального вреда гражданину, то вполне правомерно при определении понятия морального вреда, причиненного работодателем работнику, исходить из понятия морального вреда, предусмотренного ГК РФ.

Моральный вред в соответствии со ст. 151 ГК — это физические или нравственные страдания гражданина, причиненные ему действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. Применительно к трудовым отношениям это физические или нравственные страдания работника, связанные с неправомерным поведением работодателя.

Физические страдания работника выражаются в форме болевых ощущений, например при несчастном случае на производстве, связанном с нарушением норм по технике безопасности, приведшем к увечью или иному повреждению здоровья, заболеванию работника.

Нравственные страдания заключаются в негативных переживаниях лица, испытывающего страх, стыд, унижение и т.п., в частности в связи с незаконным увольнением, переводом на другую

работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отстранением от работы, заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий, и др.

Обязанность **компенсации морального вреда** возлагается на работодателя при наличии его вины в причинении морального вреда, за исключением случаев, когда вред был причинен жизни или здоровью работника источником повышенной опасности (ст. 1100 ГК РФ).

Работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред в любых случаях его причинения независимо от наличия материального ущерба. На это обстоятельство специально обратил внимание Пленум Верховного Суда РФ. Как разъяснил Пленум в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2, суд вправе удовлетворить требование 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) (п. 63 Постановления).

В соответствии со ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

Размер компенсации устанавливается соглашением сторон. В случае возникновения спора суд устанавливает факт причинения работнику морального вреда и определяет размер возмещения.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых причинен моральный вред, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

При определении размера компенсации морального вреда суд исходит из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Следует отметить, что ответственность за причинение морального вреда несет только работодатель. Работник не несет такой ответственности.

Материал к размышлению

В связи с этим в правовой литературе высказано мнение, что в таком случае «нарушается принцип обоюдной материальной ответственности сторон» и что «вряд ли имеет под собой основания отказ законодателя в защите неимущественных прав работодателя в случае распространения работником сведений, порочащих его деловую репутацию, в случаях распространения работником ложных сведений о некачественном характере выпускаемой

продукции, оказываемых услуг и т.п.»¹. Не вступая в дискуссию по данному вопросу, отметим только, что в соответствии со ст. 151 ГК РФ моральный вред — это физические или нравственные страдания, причиненные гражданину действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. Что касается защиты чести, достоинства и деловой репутации организации, то этот вопрос урегулирован ст. 152 ГК РФ. В соответствии с п. 7 этой статьи предусмотренные в ней правила о защите деловой репутации гражданина соответственно применяются к защите деловой репутации юридического лица. Однако, как отметил Конституционный Суд РФ, применимость того или иного конкретного способа защиты нарушенных гражданских прав к защите деловой репутации юридических лиц должна определяться исходя именно из природы юридического лица. При этом отсутствие прямого указания в законе на способ защиты деловой репутации юридических лиц не лишает их права предъявлять требования о компенсации убытков, в том числе нематериальных, причиненных умалением деловой репутации, или нематериального вреда, имеющего свое собственное содержание (отличное от содержания морального вреда, причиненного гражданину), которое вытекает из существа нарушенного нематериального права и характера последствий этого нарушения (см. Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. № 508-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Шлафмана Владимира Аркадьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 7 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации»).

17.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Понятие, основания и условия наступления материальной ответственности работника

Материальная ответственность работника выражается в его обязанности возместить ущерб, причиненный работодателю противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

Исторический экскурс

Правовое регулирование нормами трудового законодательства материальной ответственности работников за причиненный ими имущественный ущерб работодателю на протяжении многих лет вызвало в правовой литературе широкую дискуссию о правовой природе материальной ответственности работников. Главным образом дискуссия касалась вопроса о том, является ли материальная ответственность работников самостоятельным видом юридической ответственности или это разновидность гражданско-правовой ответственности. Некоторые представители науки гражданского права, в частности, С. Н. Братусь, не подвергая сомнению тот факт, что материальная ответственность работника за вред, причиненный имуществу организации, обладает рядом специфических признаков, отличающих ее от обычной гражданско-правовой ответственности, полагали, что нет оснований противопоставлять гражданско-правовую ответственность за при-

чинение вреда материальной ответственности работников. По их мнению оба вида ответственности являются реализацией правостановительных санкций, направленных на охрану социалистической собственности, и имеют под собой общее основание. Специфические же отличия материальной ответственности в трудовом праве от общегражданской ответственности, по мнению ученых, учитывают особенности положения работника в процессе трудовой деятельности, гуманное отношение к его личности и имущественным интересам. Закон ограждает интересы работника, имея в виду, что трудовой заработок — это единственный источник существования¹.

Противоположной точки зрения придерживались практически все ученые в области трудового права. Они исходили из того, что нормы материальной ответственности составляют самостоятельный институт трудового права, отличный от гражданско-правовых обязательств, возникающих из причинения имущественного вреда. В обоснование такой позиции приводились различные аргументы. К числу наиболее принципиальных следует отнести следующие: субъектом материальной ответственности в соответствии с трудовым законодательством является только работник, состоящий в трудовых правоотношениях с работодателем, которому причинен ущерб, субъектом же имущественной ответственности по гражданскому праву может быть любой гражданин или юридическое лицо, причинившее ущерб; основанием материальной ответственности работника является ущерб, причиненный им работодателю, основанием же гражданско-правовой ответственности является неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательства или внедоговорное причинение вреда; по нормам трудового права взысканию с работника подлежит только прямой действительный (реальный) ущерб, в соответствии с гражданским законодательством возмещается как прямой действительный ущерб, так и упущенная выгода; работник несет материальную ответственность, как правило, в ограниченном размере (в пределах его среднего месячного заработка), по нормам гражданского законодательства ущерб возмещается в полном объеме; размер материальной ответственности работника, как общее правило, соотносится с его средней заработной платой, при определении размера ущерба, подлежащего взысканию по гражданскому законодательству, размер вознаграждения, причитающегося по договору, не учитывается; при определении размера ответственности работника учитывается степень его вины, его материальное положение, моральный облик и т.п., а также и то, что презумпция вины должника, в отличие от его ответственности по нормам гражданского права, здесь не применяется². Указанные отличия материальной ответственности от имущественной гражданско-правовой ответственности приводятся в качестве обоснования самостоятельности материальной ответственности как вида юридической ответственности и современными исследователями³.

¹ См.: Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории). М., 1976. С. 155.

² См.: Каринский С. С. Об отличии материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности за ущерб // Советское государство и право. 1955. № 5. С. 82—89; Смирнов В. Н. Дисциплина труда в СССР. Л.: ЛГУ, 1972. С. 45; Сыроватская Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву — один из видов юридической ответственности // Труды ВЮЗИ. Т. V. М., 1966. С. 252—260; Кленов Е. А., Малов В. Г. Материальная ответственность рабочих и служащих на предприятии. М., 1968. С. 25—26; Лейст О. Э. Санкции в советском праве. М., 1962. С. 85).

³ См., например: Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2003. С. 453; Трудовое право России: учебник / под ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. М.: МЦФЭР, 2004. С. 517—519; Гусов К. Н., Полетаев Ю. Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2006. С. 128—130 и др.).

¹ См.: Лушиков А. М., Лушикова М. В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. М., 2009. Т. 2. С. 862.

Предпринятые некоторыми советскими учеными-цивилями попытки трактовать материальную ответственность работников как разновидность гражданско-правовой договорной ответственности или разделить ее на договорную и внедоговорную не получила сколько-нибудь серьезной поддержки в правовой литературе, что представляется вполне закономерным, ибо различия между материальной ответственностью по законодательству о труде и имущественной ответственностью по нормам гражданского законодательства весьма существенны и коренятся в специфике самого трудового правоотношения, характеризующегося неравенством его субъектов (работник всегда экономически более слабая сторона, он должен подчиняться указаниям и распоряжениям работодателя). Это неравенство носит принципиальный характер, определяющий сущность трудового правоотношения и позволяющий отличать его от гражданско-правовых отношений, строящихся на равенстве сторон. Именно неравенство субъектов трудового правоотношения, а не особенности правового регулирования материальной ответственности работника или работодателя, отличают материальную ответственность субъектов трудового правоотношения от имущественной ответственности в гражданском правоотношении и позволяет рассматривать материальную ответственность в качестве самостоятельного вида юридической ответственности.

Общие положения о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, предусмотрены ст. 238 ТК РФ. В соответствии с ней работник обязан возместить работодателю причиненный ему *прямой действительный (реальный) ущерб*.

Под **прямым действительным ущербом** 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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

К прямому действительному ущербу могут быть отнесены, например, недостача денежных или имущественных ценностей, порча материалов и оборудования, расходы на ремонт поврежденного имущества, выплаты за время вынужденного прогула или простая, суммы уплаченного штрафа и др.

Обязанность возместить прямой действительный ущерб возникает у работника как в тех случаях, когда такой ущерб причинен им непосредственно работодателю (например, в связи с недостачей вверенных ему ценностей), так и в случаях, когда ущерб по вине работника причинен третьим лицам, а работодатель в соответствии с законодательством обязан возместить этот ущерб.

Под **ущербом, причиненным работником третьим лицам**, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба.

При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу 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 данных сумм (п. 15 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Неполученные доходы (упущенная выгода), как уже отмечалось, не могут быть взысканы с работника.

Определяя основания и условия наступления материальной ответственности работника, ТК РФ вместе с тем определяет случаи, при которых *работник освобождается от такой ответственности*.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ *работник не может быть привлечен к материальной ответственности*, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Трудовое законодательство не раскрывает понятий, предусмотренных в названной статье. В связи с этим здесь могут быть использованы определения соответствующих понятий, данные в других законах или сложившиеся на практике.

Под **непреодолимой силой** понимаются чрезвычайные и непредотвратимые при таких условиях обстоятельства (например, стихийные явления, такие, как землетрясение, наводнение, а также обстоятельства общественной жизни: военные действия, эпидемии и т.п.). К чрезвычайным обстоятельствам относятся также запретительные меры государственных органов, например объявление карантина, запрещение перевозок и др.

К **нормальному хозяйственному риску** могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей (п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Понятия *крайней необходимости* и *необходимой обороны* закреплены в УК РФ.

В соответствии со ст. 39 УК РФ ущерб считается причиненным в состоянии **крайней необходимости**, когда лицо, причинившее

ущерб, действовало для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности или правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами.

Ущерб считается причиненным в состоянии **необходимой обороны**, если он причинен при обстоятельствах, когда обороняющийся защищал себя или других лиц, охраняемые законом интересы общества либо государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия.

Защита от посягательства, не сопряженного с насилием, опасным для жизни, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия, является правомерной, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. **Превышением пределов необходимой обороны** признаются умышленные действия, явно не соответствующие характеру и опасности посягательства (ст. 37 УК РФ).

Право на необходимую оборону имеют в равной мере все лица независимо от их профессиональной или иной специальной подготовки и служебного положения. Это право принадлежит лицу независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти.

Работодатель вправе, но не обязан взыскивать с работника ущерб, причиненный ему по вине работника. С учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, работодатель может полностью отказаться от взыскания ущерба с виновного работника или взыскать его частично (ст. 240 ТК РФ). Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52). Вместе с тем в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации, собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя (ст. 240 ТК РФ).

Виды материальной ответственности

Трудовой кодекс РФ предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю: *ограниченную материальную ответственность* и *полную*. В связи

с этим на работника, причинившего ущерб работодателю, может быть возложена либо ограниченная, либо полная материальная ответственность.

Ограниченная материальная ответственность является основным видом материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю. Она заключается в обязанности работника возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом максимального предела, определяемого в соотношении с размером получаемой им заработной платы.

В соответствии со ст. 241 ТК РФ таким максимальным пределом является средний месячный заработок работника.

Применение ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка означает, что, если размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника, он обязан возместить только ту его часть, которая равна его среднему месячному заработку. Иначе говоря, при ограниченной материальной ответственности работник обязан полностью возместить прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, лишь в тех случаях, когда этот ущерб не превышает его среднемесячного заработка.

Правило об ограниченной материальной ответственности в пределах среднего месячного заработка применяется во всех случаях, кроме тех, в отношении которых ТК РФ или иным федеральным законом прямо установлена более высокая материальная ответственность, например полная материальная ответственность (ст. 242 ТК РФ). При этом, как разъяснено в п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52, 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, поскольку в силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных ТК РФ или иным федеральным законом.

Перечень случаев полной материальной ответственности работников установлен ст. 243 ТК РФ. Однако в полном объеме он применяется не ко всем работникам, а только к тем, которые достигли возраста 18 лет. В соответствии со ст. 242 ТК РФ работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также в результате совершения ими преступления или административного проступка, т.е. только в случаях, предусмотренных п.п. 3–6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба согласно ст. 243 ТК РФ возлагается на работника в следующих случаях.

1. Материальная ответственность в полном размере **возложена на работника ТК РФ или иным федеральным законом** (п. 1 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 277 ТК РФ полную материальную ответственность за ущерб, причиненный организации, несет ее руководитель. Работодатель вправе требовать от руководителя организации возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с ним условие о полной материальной ответственности. В силу ч. 2 ст. 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это предусмотрено трудовым договором. Как разъяснено в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52, если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

В соответствии со ст. 68 Федерального закона от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» работники операторов связи несут материальную ответственность перед своими работодателями за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений, повреждение вложений почтовых отправлений, происшедшие по их вине при исполнении ими должностных обязанностей, в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи, если иная мера ответственности не предусмотрена соответствующими федеральными законами.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 судам разъяснено, 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 полной материальной ответственности до достижения 18-летнего возраста (п. 8).

2. **Недостача ценностей, вверенных работнику** на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу (п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Письменный договор о полной материальной ответственности может быть заключен:

1) с отдельным работником (договор о полной индивидуальной материальной ответственности);

2) коллективом (бригадой) работников (договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности).

При коллективной (бригадной) материальной ответственности причиненный работодателю ущерб возмещается в полном размере не одним работником, а всеми членами бригады, заключившими договор о коллективной материальной ответственности.

Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности заключаются по правилам, установленным ст. 244 ТК РФ.

В соответствии с указанной статьей **договор о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности** — это договор о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Такой договор может быть заключен с работником только при наличии следующих обязательных условий:

- работник достиг 18 лет, т.е. является совершеннолетним;
- занимаемая должность или выполняемая работником работа непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества;
- занимаемая должность или выполняемая работа предусмотрена в утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, специальных перечнях работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры.

Договор о полной материальной ответственности, заключенный с нарушением этих условий, не может служить основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности.

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовые формы договоров о полной индивидуальной и коллективной материальной ответственности утверждены Минтрудом России постановлением от 31 декабря 2002 г. № 85.

Названные Перечни должностей и работ являются исчерпывающими и расширительному толкованию не подлежат.

В соответствии с типовым договором о полной материальной ответственности работодатель обязан создавать условия для сохранности денежных, товарных ценностей или иного имущества, вверяемого работникам.

Невыполнение работодателем обязанностей, возлагаемых на него договором, если это способствовало возникновению материального ущерба, может служить основанием для уменьшения размера взыскиваемого с работника ущерба или освобождения его от материальной ответственности.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится 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 индивидуальный договор о возмещении ущерба в полном размере.

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, практически совпадает с Перечнем работ, при выполнении которых с работниками заключается договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

По договору о коллективной материальной ответственности заранее установленная группа работников (бригада) принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ей ценностей.

Общие положения о порядке заключения договора о полной коллективной материальной ответственности предусмотрены типовой формой такого договора. В соответствии с ней комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности.

Основанием для привлечения бригады к материальной ответственности являются результаты инвентаризации, установившей наличие ущерба. Подлежащий возмещению ущерб распределяется между членами бригады пропорционально месячной тарифной ставке (окладу) и фактически проработанному времени за период

от последней инвентаризации и до дня обнаружения ущерба. Член бригады освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что ущерб причинен не по его вине, или будут установлены конкретные виновники из числа членов бригады.

При возникновении ущерба члены бригады могут добровольно возместить причиненный ущерб. В этом случае по соглашению между всеми членами коллектива и работодателем устанавливается степень вины каждого отдельного члена коллектива (бригады) в причинении ущерба и соответственно степени вины определяется сумма, подлежащая взысканию в счет возмещения причиненного ущерба.

Если взыскание ущерба производится в судебном порядке, степень вины каждого члена коллектива (бригады) в причинении ущерба устанавливается судом. Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суд учитывает также размер месячной тарифной ставки (оклада).

Разовые документы на получение ценностей обычно выдаются в случаях, когда отсутствует возможность выполнения этой работы лицом, заключившим договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Работнику, в обязанности которого не входит выполнение такого рода работы, разовый документ на получение ценностей может быть выдан только с его согласия.

3. Умышленное причинение ущерба (п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Для привлечения к полной материальной ответственности по этому основанию необходимо выявление формы вины работника в причинении ущерба. Она допускается, если будет установлено, что ущерб причинен умышленно, т.е. при наличии вины в форме умысла.

Если недостача вверенного работнику имущества, его порча или уничтожение произошли по неосторожности, наступает ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка.

Наличие умысла в действиях (бездействии) работника должно быть доказано работодателем.

4. Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Полная материальная ответственность в случае причинения ущерба в состоянии опьянения наступает независимо от того, был ли умысел работника в причинении ущерба или ущерб причинен им по неосторожности. Это обусловлено тем, что сам факт появления на работе в состоянии опьянения является грубейшим нарушением трудовой дисциплины. Для привлечения работника к полной материальной ответственности в этом случае работодатель обязан доказать, что ущерб причинен работником в состоянии опьянения.

5. Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда (п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

В данном случае говорится о преступных действиях, установленных приговором суда, поэтому не может являться основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности, например, возбуждение в отношении его уголовного дела или производство по этому делу следственных действий, или отстранение работника от работы и др.

Не может быть привлечен к полной материальной ответственности и работник, в отношении которого был вынесен оправдательный приговор за отсутствием состава преступления или дело прекращено по этому основанию на стадии предварительного следствия. В то же время освобождение работника от уголовной ответственности по амнистии, в связи с истечением срока давности и по другим нереабилитирующим причинам, не освобождает его от полной материальной ответственности, так как приговором суда преступный характер действий, которыми причинен ущерб, судом установлен.

На это обстоятельство специально указано в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52, где говорится: «Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности».

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям».

6. Ущерб причинен в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом (п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Административным проступком (правонарушением) признается противоправное, виновное действие (бездействие), за которое в соответствии с КоАП РФ или законами субъектов РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность.

Работник, причинивший работодателю материальный ущерб в результате административного правонарушения, возмещает этот ущерб независимо от вида примененного к нему административного наказания, например, административного штрафа.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (ст. 2.9, п. 2 ч. 1.1 ст. 29.9 КоАП РФ).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (п.п. 4, 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП РФ), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, однако это не исключает права работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям (п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

7. Ущерб возник в результате разглашения работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную) (п. 7 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну, в соответствии с указанной нормой является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности при условии, если обязательство работника не разглашать указанные сведения предусмотрено заключенным с ним трудовым договором или приложением к нему и если полная материальная ответственность за ущерб, причиненный разглашением таких сведений, прямо предусмотрена федеральным законом. Однако

в настоящее время привлечение работников к полной материальной ответственности по п. 7 ч. 1 ст. 243 практически невозможно ввиду отсутствия федеральных законов, которые предусматривали бы полную материальную ответственность за разглашение работником коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Исторический экскурс

Надо отметить, что до недавнего времени в трудовом и гражданском законодательстве имелись противоречивые положения, связанные с привлечением работника к полной материальной ответственности по данному основанию. В соответствии с ч. 1 ст. 242 ТК РФ полная материальная ответственность может быть возложена на работника только в размере прямого действительного ущерба. Статья 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. № 231-ФЗ «О введении в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» признал утратившим силу ст. 139 ГК РФ, а также п. 4 ч. 3 ст. 11 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне», возлагавший на работника обязанность возместить причиненный работодателю ущерб за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей. В соответствии с новыми правилами работник, который в связи с исполнением трудовых обязанностей получил доступ к информации, составляющей коммерческую тайну, владельцами которой являются работодатель и его контрагенты, в случае умышленного или неосторожного разглашения этой информации при отсутствии в действиях такого работника состава преступления несет только дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8. Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ).

Полная материальная ответственность наступает в этом случае независимо от того, когда причинен такой ущерб: в рабочее время, после его окончания или до начала работы. Например, работник сломал станок при изготовлении на нем в личных целях каких-либо деталей или предметов, допустил аварию автомобиля, принадлежавшего работодателю, используя его по своим личным делам, и т.п.

Перечень случаев привлечения работников к полной материальной ответственности, предусмотренный ст. 243 ТК РФ, является исчерпывающим. Это означает, что во всех других случаях причинения ущерба работником, состоящим с работодателем в трудовых отношениях, наступает только ограниченная материальная ответственность.

Определение размера ущерба

Определение размера ущерба, причиненного работодателю, зависит от характера правонарушения, в результате которого воз-

ник ущерб, формы вины причинившего ущерб и вида утраченного имущества.

Если ущерб причинен в результате утраты или порчи имущества, размер ущерба определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения. Вместе с тем следует иметь в виду, что, если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку ТК РФ такой возможности не предусматривает (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Рыночной является наиболее вероятная **цена**, по которой данный объект оценки может быть отчужден на открытом рынке в условиях конкуренции, когда стороны действуют разумно, располагая всей необходимой информацией, а на величине цены сделки не отражаются какие-либо чрезвычайные обстоятельства, т.е. когда:

- одна из сторон сделки не обязана отчуждать объект оценки, а другая сторона не обязана принимать исполнение;
- стороны сделки хорошо осведомлены о предмете сделки и действуют в своих интересах;
- объект оценки представлен на открытом рынке посредством публичной оферты, типичной для аналогичных объектов оценки;
- цена сделки представляет собой разумное вознаграждение за объект оценки и принуждения к совершению сделки в отношении сторон сделки с чьей-либо стороны не было;
- платеж за объект оценки выражен в денежной форме (ст. 3 Федерального закона от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ «Об оценочной деятельности в Российской Федерации»).

В тех случаях, когда размер ущерба, определенный по рыночным ценам, окажется ниже, чем стоимость утраченного или испорченного имущества по данным бухгалтерского учета (с учетом степени износа этого имущества), размер ущерба определяется по данным бухгалтерского учета.

Это наиболее распространенный способ определения размера ущерба.

Если ущерб причинен работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества

и других ценностей, федеральным законом может быть установлен **особый порядок определения размера ущерба**, подлежащего взысканию.

Особый порядок определения размера ущерба может быть установлен федеральным законом и в случае, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Однако федеральные законы, которые устанавливали бы особый порядок определения размера ущерба в указанных случаях, на сегодняшний день не приняты.

Вместе с тем Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» предусматривает материальную ответственность работников в кратном размере за ущерб, возникший в результате хищения либо недостачи наркотических средств, психотропных веществ или их прекурсоров. В соответствии с этим Законом, если неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками трудовых обязанностей повлекло за собой хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ, они несут материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ или их прекурсоров (п. 6 ст. 59).

Порядок возмещения ущерба

Порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю, установлен ст. 247 и 248 ТК РФ. Условно его можно разделить на две стадии: первая состоит в установлении обстоятельств (причин) возникновения ущерба и его размера, вторая — включает саму процедуру взыскания.

На первой стадии, до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником, работодатель обязан провести тщательную **проверку причин возникновения ущерба** и в зависимости от ее результатов определить размер ущерба (ч. 1 ст. 247). При проведении проверки работодатель должен установить, имели ли место противоправность поведения работника и его вина в причинении ущерба, нет ли обстоятельств, исключающих материальную ответственность в данном случае, и др.

Для выяснения всех этих обстоятельств работодатель вправе создать **специальную комиссию** с привлечением к ее работе соответствующих специалистов.

При выяснении причин возникновения ущерба комиссия обязана учитывать **объяснение работника**, привлекаемого к материальной ответственности. Объяснение от работника должно быть получено обязательно в письменной форме. В тех случаях, когда

работник отказывается или уклоняется от предоставления указанного объяснения, составляется соответствующий акт.

Результаты проверки причины возникновения ущерба и определение его размера должны быть оформлены документально, например актом инвентаризации, дефектной ведомостью и т.п. Со всеми материалами проверки работник имеет право знакомиться лично или поручить это своему представителю. Если работник не согласен с результатами проверки, он вправе их обжаловать.

Процедура взыскания с виновного работника установленной суммы причиненного ущерба зависит от его размера.

Если сумма причиненного ущерба не превышает среднего месячного заработка работника, взыскание производится **по распоряжению работодателя**, т.е. в беспорном порядке. При этом распоряжение работодателя должно быть сделано не позднее одного месяца со дня, когда размер причиненного ущерба был определен окончательно. Если работодатель не сделал в указанный срок соответствующего распоряжения, он может взыскать с работника причиненный им ущерб только **в судебном порядке**.

Только в судебном порядке взыскивается ущерб, причиненный работником и в случаях, когда сумма ущерба, подлежащая взысканию, превышает средний месячный заработок работника, а работник не дал согласия добровольно возместить причиненный работодателю ущерб.

Если работодатель в нарушение установленного порядка взыскания ущерба все-таки произвел удержание из заработной платы работника, то работник вправе обжаловать действия работодателя в суд. Суд, рассматривающий трудовой спор по жалобе работника, принимает решение о возврате работнику незаконно удержанной суммы.

Работник, признавший себя виновным в причинении работодателю ущерба, может добровольно возместить этот ущерб полностью или частично. Если работодатель и работник договорились о возмещении работником ущерба с рассрочкой платежа, то они должны оформить такую договоренность письменно. В письменном обязательстве, данном работником, должны быть указаны конкретные сроки платежей и суммы, вносимые работником в счет погашения ущерба в каждый из обусловленных сроков.

Письменное обязательство работника о возмещении ущерба с рассрочкой платежа сохраняет силу и в случае увольнения работника. Если уволившийся работник отказывается возмещать причиненный работодателю ущерб, работодатель вправе взыскать непогашенную задолженность в судебном порядке.

По общему правилу причиненный работодателю ущерб возмещается работником в **денежной форме**. Однако с согласия работодателя работник может передать ему для возмещения

причиненного ущерба **равноценное имущество**. По соглашению с работодателем работник может также своими силами или за счет собственных средств исправить поврежденное имущество.

Если вопрос о возмещении ущерба рассматривается в суде, то, как разъяснено в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52, вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон (п. 17).

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, наступает независимо от того, привлечен ли работник за противоправное деяние, в результате которого возник ущерб, к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности (ч. 6 ст. 248 ТК РФ).

Орган по рассмотрению трудовых споров при рассмотрении иска работодателя о взыскании с работника материального ущерба может с учетом формы и степени вины работника в причинении ущерба, его материального положения снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности (ст. 250 ТК РФ). При оценке материального положения работника принимается во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п. (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Основанием для снижения размера ущерба, взыскиваемого с работника, могут служить и другие конкретные обстоятельства, при которых этот ущерб возник. Например, условия хранения вверенного работнику имущества, организация и условия труда работника, являющегося материально ответственным лицом, и т.п. По сложившейся практике суд учитывает также, какие меры принимал работник для предотвращения ущерба, ставил ли он работодателя в известность о возможном его возникновении, какие меры для предотвращения ущерба приняты работодателем.

Орган по рассмотрению трудовых споров вправе снизить размер взыскиваемого ущерба как в тех случаях, когда на работника возложена полная материальная ответственность, так и в случаях, когда работник несет только ограниченную материальную ответственность.

Снижение размера взыскиваемого ущерба возможно и при коллективной (бригадной) материальной ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена

коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера). При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады) (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Трудовой кодекс РФ не определяет каких-либо пределов уменьшения размера ущерба, взыскиваемого с работника. В связи с этим данный вопрос решается соответствующим органом в каждом конкретном случае исходя из фактических обстоятельств дела.

Однако снижение размера ущерба не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (ч. 2 ст. 250 ТК РФ).

Особые правила установлены законом для **взыскания с работника затрат, понесенных работодателем на его обучение**.

В соответствии со ст. 249 ТК РФ, работник обязан возместить работодателю затраты, произведенные им в связи с его обучением за счет работодателя. Такая обязанность возникает у работника при наличии следующих обязательных условий:

- 1) работник направлен на обучение работодателем;
- 2) обучение осуществлялось за счет средств работодателя;
- 3) работник уволился с работы до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя;
- 4) причина увольнения не является уважительной;
- 5) условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок предусмотрено трудовым договором или специальным соглашением об обучении, заключенным в письменной форме.

Инициатива в направлении на обучение за счет средств работодателя может исходить как от работодателя, так и от самого работника. Условие об обязанности работодателя оплатить обучение, а работника отработать после обучения определенный срок может быть включено в трудовой договор при его заключении или оформлено специальным соглашением в период его работы у данного работодателя. Конкретный срок, который работник должен отработать после обучения, определяется по соглашению сторон.

Законодательство не устанавливает перечня причин, которые признавались бы уважительными при увольнении работника до истечения срока, обусловленного сторонами.

По сложившейся практике к таким причинам относятся:

- болезнь или инвалидность работника, препятствующие продолжению работы;
- нарушение работодателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора;
- заболевание ребенка или других близких членов семьи;
- переезд мужа (жены) в другую местность и др.

В каждом конкретном случае **уважительность причины** досрочного увольнения с работы определяет работодатель. Однако, если работник не согласен с оценкой уважительности причины, данной работодателем, он может обратиться в суд. Вопрос об уважительности причины увольнения работника до истечения срока, обусловленного сторонами, может быть решен судом и при рассмотрении требования работодателя о взыскании с работника затрат, связанных с обучением работника.

При оценке причин досрочного расторжения трудового договора следует учитывать ст. 80 ТК РФ, которая относит к уважительным причинам, обусловившим невозможность продолжения работы, зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Обязанность возместить по требованию работодателя **расходы, связанные с обучением**, в том числе полученную за время ученичества стипендию, возникает и у лиц, заключивших ученический договор, если по окончании ученичества они без уважительных причин не выполняют своих обязательств по договору, в частности не приступают к работе (ст. 207 ТК РФ).

При рассмотрении вопроса об обязанности работника, обучившегося за счет средств работодателя и без уважительных причин не отработавшего после обучения установленного трудовым договором или соглашением срока, возместить понесенные работодателем расходы, связанные с его обучением, необходимо исходить из правил, установленных ст. 249 ТК РФ. Согласно названной статье в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Иные правила могут быть установлены трудовым договором или соглашением об обучении. Однако при этом должны соблюдаться общие требования, закрепленные в ч. 2 ст. 232 ТК РФ. В соответствии с ними **договорная ответственность** работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работо-

дателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Из данных положений исходят и суды при рассмотрении соответствующих споров.

Судебная практика

Так Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала законным решение Дальнегорского районного суда Приморского края от 26 декабря 2011 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 6 марта 2012 г., об отказе ОАО «Тернейлес» в удовлетворении иска к М. о взыскании с него расходов, понесенных ОАО на его обучение, в полном объеме.

Разрешая спор суд, сославшись на положения ст. 249 ТК РФ, произвел расчет суммы, подлежащей возмещению истцу, пропорционально фактически не отработанному ответчиком после окончания обучения времени, а не в полном объеме затраченных на прохождение процесса обучения средств, как требовал истец.

При этом суд указал на то, что условие ученического договора, в котором предусмотрено полное возмещение работником стоимости обучения, а не пропорционально отработанному после окончания обучения времени противоречит требованиям ст. 249 ТК РФ, а также ст. 232 ТК РФ, в соответствии с которой трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон, но ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами (определение Верховного Суда РФ от 28 сентября 2012 г. № 56-КГ12-7).

Выводы

Материальная ответственность сторон трудового договора является **самостоятельным видом юридической ответственности**, отличающимся от других видов юридической ответственности имущественного характера, в том числе гражданско-правовой ответственности, в силу особого характера и специфики трудового правоотношения, характеризующегося неравенством его субъектов (работник всегда экономически более слабая сторона, он должен подчиняться указаниям и распоряжениям работодателя). Это неравенство носит принципиальный характер, определяющий сущность трудового правоотношения и позволяющий отличать его от гражданско-правовых отношений, строящихся на равенстве сторон.

В самой общей форме **материальная ответственность по трудовому законодательству** может быть определена как обязанность одной стороны трудового правоотношения (работника или работодателя) возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

В основе материальной ответственности лежит юридическая обязанность работника добросовестно исполнять трудовые обя-

занности, возложенные на него трудовым договором, и работодателя — предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда

Материальная ответственность сторон трудового договора как вид юридической ответственности возникает лишь при наличии ряда **обязательных условий** наступления юридической ответственности, которыми являются:

- 1) наличие имущественного ущерба у потерпевшей стороны;
- 2) противоправность действия (бездействия), которым причинен ущерб;
- 3) причинная связь между противоправным действием и материальным ущербом;
- 4) вина в совершении противоправного действия (бездействия) (ст. 233 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ выделяет три **группы правонарушений со стороны работодателя**, которые влекут за собой его обязанность возместить работникам ущерб, причиненный им в результате этих правонарушений. К ним относятся:

- 1) незаконное лишение работника возможности трудиться (ст. 234);
- 2) причинение ущерба имуществу работника (ст. 235);
- 3) задержка выплаты работнику заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236).

Наряду с ответственностью за имущественный ущерб, причиненный работнику, работодатель несет ответственность перед работником и за **причинение ему морального вреда** (ст. 237 ТК РФ), под которым следует понимать физические или нравственные страдания работника, связанные с неправомерным поведением работодателя.

Общие положения о **материальной ответственности работника** за ущерб, причиненный работодателю, предусмотрены ст. 238 ТК РФ. В соответствии с ней работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный (реальный) ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) не могут быть взысканы с работника.

Трудовой кодекс РФ предусматривает два вида материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю: ограниченную и полную материальную ответственность. **Ограниченная материальная ответственность** является основным видом материальной ответственности работника. Материальная **ответственность в полном размере** причиненного работодателю ущерба может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных ТК РФ или иным федеральным законом.

В целях защиты интересов работников, как более слабой стороны трудового правоотношения, ТК РФ устанавливает специальные правила, определяющие порядок, сроки взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что понимается под материальной ответственностью сторон трудового договора и какова ее правовая природа?
2. Каковы условия наступления материальной ответственности по нормам трудового законодательства?
3. В чем отличие материальной ответственности сторон трудового договора от гражданско-правовой ответственности имущественного характера?
4. За какие правонарушения работодатель несет материальную ответственность перед работником?
5. Каковы основания и виды материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю?
6. В каких случаях работник освобождается от материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю?
7. Каков порядок возмещения ущерба, причиненного работником работодателю?

Глава 18

ОХРАНА ТРУДА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен **знать**

- понятие охраны труда и систему законодательства об охране труда;
- права и обязанности работников и работодателя в области охраны труда;

уметь

- анализировать правовые нормы для решения конкретных практических задач;
- иметь представление о международно-правовом регулировании охраны труда;

обладать навыками

- подготовки проектов локальных актов по охране труда.

18.1. Понятие охраны труда

Одним из основополагающих принципов трудового права является обеспечение права работников на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены (ст. 2 ТК РФ). Указанный принцип находит свое отражение, прежде всего, в нормах института охраны труда.

Под **охраной труда** следует понимать систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

Таким образом, охрана труда — это создание здоровых и безопасных условий работы различными средствами. В зависимости от последних, охрану труда понимают в широком и узком смысле.

В *широком смысле* охрана труда представляет собой совокупность всех норм, охраняющих трудовые права работников. Определенное ТК РФ понятие охраны труда, говорит о многоплановости данного явления, включающего в себя мероприятия различного рода, направленные на защиту здоровья и жизни работников в процессе труда и в связи с ним. Кроме того, рассматриваемое понятие

включает в себя также и мероприятия по обеспечению безопасности и гигиены труда в организации.

Охрана труда в *узком смысле* представляет собой совокупность правовых норм и правил, устанавливающих мероприятия по созданию безопасных условий труда, предотвращающих травматизм и профессиональные заболевания, а также регулирующих надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда, осуществляемых государством при участии профсоюзных органов¹. В состав узкого понятия охраны труда некоторые авторы относят также :

- общие нормы по охране труда, правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии (единые, межотраслевые и отраслевые);
- нормы, устанавливающие обеспечение рабочих и служащих средствами индивидуальной защиты и нейтрализацию вредных воздействий на работающих производственных факторов (нормы, предусматривающие организацию лечебно-профилактического питания, выдачу молока, мыла, спецодежды и т.д.);
- специальные нормы о труде женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью².

Материалы для размышления

Существует мнение, что в широком понимании охрана труда — это межотраслевой институт, относящийся (кроме трудового права) также к конституционному, административному, налоговому, гражданскому, уголовному и уголовно-исполнительному праву³. Поэтому в соответствующих вузах изучают отдельные направления охраны труда. В юридических вузах акцент делается на правовом институте охраны труда как системы правовых норм, обеспечивающих здоровье и безопасные условия труда, в гл. 33–36, 41, 42 и 57 ТК РФ, а также в других законах и нормативных актах, в коллективных договорах и соглашениях.

Полагаем, что лишь охрана труда в широком ее понимании способна обеспечить здоровые и безопасные условия работы. Если хотя бы какой-то ее компонент (т.е. компонент охраны труда в узком понимании) не обеспечивается должным образом, вся система охраны труда практически не обеспечена.

Так, если станки, оборудование, инструменты, машины (технический компонент) небезопасны для жизни и здоровья, то воз-

¹ См.: Борисов В. И. Ответственность за нарушение правил по технике безопасности на производстве. Киев, 1984. С. 28.

² См.: Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1959. С. 276 ; Киселев Я. Л. Охрана труда по советскому трудовому праву. М., 1962. С. 24; Советское трудовое право / под ред. А. С. Пашкова. М., 1976. С. 407.

³ См.: Макевкина А. С. Понятие охраны труда по российскому трудовому праву : автореф. дис. канд. юрид. наук. Томск, 2005. С. 14–18.

можны несчастные случаи, производственный травматизм (который за последние годы из-за изношенности оборудования значительно вырос). Если правовой аспект охраны труда нарушается, также нарушается вся система охраны труда. То же происходит и при нарушении ее социально-экономического или медицинского компонентов. Следовательно, всесторонняя охрана труда будет обеспечена лишь тогда, когда соблюдены все ее компоненты в широком понимании.

Являясь самостоятельным институтом трудового права, институт охраны труда состоит из следующих подинститутов:

- требования охраны труда;
- организация охраны труда;
- обеспечение прав работника на охрану труда;
- охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями, лиц моложе 18 лет, инвалидов.

Законодательство об охране труда. Основной целью законодательства об охране труда является решение триединой задачи:

- 1) защита работника от воздействия вредных производственных факторов, которые угрожают его здоровью и физической безопасности;
- 2) обеспечение компенсациями при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- 3) проведение медицинской и профессиональной реабилитации пострадавших на производстве.

Основные положения и направленность правового регулирования охраны труда определены ст. 37 Конституции РФ, устанавливающей, что «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены». Данная норма конкретизируется в трудовом законодательстве. Так, ТК РФ (разд. X) содержит нормы, регулирующие вопросы охраны труда (гл. 33–36).

При этом ТК РФ устанавливает гарантии осуществления права работников на охрану труда, обеспечивает единый порядок регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками в организациях всех форм собственности независимо от сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности. В числе основных направлений государственной политики в области охраны труда гарантируется обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. В соответствии с положениями ТК РФ издаются законодательные и иные нормативные акты РФ, а также законы и нормативные правовые акты субъектов РФ. Так, приказом Минздравсоцразвития России от 20 апреля 2006 г. № 297 утверждены Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики.

12 марта 2008 г. № 11 был принят Закон г. Москвы «Об охране труда в городе Москве».

Значительное место в системе российского законодательства занимают также нормативные акты, устанавливающие соответствующие государственные стандарты по охране труда. Так, например, системы стандартов безопасности труда (ССБТ) утверждаются приказами Росстандарта (например, приказ от 11 ноября 2010 г. № 4414 «Об утверждении Перечня документов в области стандартизации, в результате применения которых на добровольной основе обеспечивается соблюдение требований технического регламента “О безопасности средств индивидуальной защиты”, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2009 г. № 1213»).

Вопросы охраны труда регулируются также различного уровня социально-партнерскими соглашениями. Так, например, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2014–2016 годы (заключено 25 декабря 2013 г.); Отраслевое соглашение по организациям лесопромышленного комплекса Российской Федерации на 2012–2014 годы, утверждено профсоюзом работников лесных отраслей РФ, Общероссийским отраслевым объединением работодателей целлюлозно-бумажной промышленности.

Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственная политика в области охраны труда формируется на основе определенных в законе (ст. 210 ТК РФ) принципов. Указанные принципы можно классифицировать на следующие три основные группы:

1. *Принципы организации охраны труда.* К этой группе относятся:

- 1) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников;
- 2) принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- 3) государственное управление охраной труда;
- 4) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок соблюдения государственных нормативных требований охраны труда;
- 5) государственная экспертиза условий труда;

6) установление порядка проведения специальной оценки условий труда;

7) содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

8) профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

9) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10) защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

II. *Принципы экономической государственной политики по охране труда.* К ним относятся:

1) установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) координация деятельности в области охраны труда, охраны окружающей среды и других видов экономической и социальной деятельности;

3) распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

4) участие государства в финансировании мероприятий по охране труда;

III. *Организационные принципы по охране труда.* К ним относятся:

1) подготовка специалистов по охране труда и их дополнительное профессиональное образование;

2) организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях;

3) обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда;

4) международное сотрудничество в области охраны труда.

Реализация указанных направлений государственной политики в области охраны труда должна обеспечиваться согласованными действиями органов государственной власти РФ, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномочен-

ных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

18.2. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда

Право работника на охрану труда включает следующие субъективные права на:

— рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

— обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;

— получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

— отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

— обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

— обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

— дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

— запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

— обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также

в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные

— органы по вопросам охраны труда;

— личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

— внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и на компенсации, установленные законодательством РФ и законодательством субъектов РФ, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

Для обеспечения требований по охране труда на работников также возлагаются определенные **обязанности**: по соблюдению требований охраны труда и обеспечению безопасности труда; правильному применению средств индивидуальной и коллективной защиты; прохождению обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве; по прохождению инструктажа по охране труда; стажировке на рабочем месте и проверке знаний требований охраны труда. Работник обязан 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, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Гарантии прав работников на охрану труда. Права работника на охрану труда гарантируются государством. При этом работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, а работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем. Если работодатель не обеспечил работника сред-

ствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами), то он не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований. Работодатель обязан обеспечить за свой счет приобретение, хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников. Приказом Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н утверждены Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание. Правительством РФ установлены нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания (постановление от 13 марта 2008 г. № 168).

В целях обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда в организации по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и т.п.

Работодатель должен обеспечить транспортными средствами организации либо за ее счет, перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

Закон устанавливает требования о соответствии всех производственных зданий, сооружений, машин, механизмов и другого производственного оборудования и технологических процессов требованиям охраны труда. При этом запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение

новых технологий без заключений государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов технического переоснащения производственных объектов, производства и внедрения новой техники, внедрения новых технологий государственным нормативным требованиям охраны труда.

Оценка соответствия проектов строительства, реконструкции производственных объектов требованиям охраны труда осуществляется путем проведения экспертизы проектной документации и осуществления государственного строительного надзора в соответствии с законодательством о градостроительной деятельности.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих органов государственного контроля (надзора) за соблюдением требований охраны труда. Закон запрещает применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась. В случае использования новых, не применяемых в организации ранее вредных или опасных веществ работодатель обязан до использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующими органами государственного контроля (надзора) за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь декларацию о соответствии и (или) сертификат соответствия.

В связи с этим принят ряд постановлений Госстандарта России: от 19 июня 2000 г. № 34 утверждены Правила проведения сертификации средств индивидуальной защиты; от 16 июля 1999 г. № 36 — Правила проведения сертификации электрооборудования; от 30 декабря 1999 г. № 71 — Правила проведения работ по сертификации сельскохозяйственной техники и тракторов; от 3 мая 2000 г. № 25 — Правила сертификации производственного оборудования. Таким образом, установленным законом правам работников на охрану труда корреспондируют соответствующие обязанности работодателя.

Так, **работодатель обязан** обеспечивать работнику безопасность и условия труда, отвечающие государственным нормативным требованиям охраны труда, а также обеспечить оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами,

необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. В целях создания безопасных условий и охраны труда в организации закон (ст. 212 ТК РФ) возлагает на работодателя также целый ряд дополнительных обязанностей, главными из которых являются:

- установление режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- соблюдение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- установление соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

— недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

— информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

— принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

— расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

— беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны

труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

— обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— ознакомление работников с требованиями охраны труда;

— разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и др.

18.3. Организация охраны труда

Система управления охраной труда — комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей. Типовое положение о системе управления охраной труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения РТК.

Государственное управление охраной труда осуществляет Правительство РФ. По его поручению указанные функции могут осуществлять также федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруда России), и другие федеральные органы исполнительной власти. При этом Правительством РФ распределяются полномочия между указанными органами (см. ч. 1 ст. 216 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610, которым утверждено Положение о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации). Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции по нормативно-правовому регулированию, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны координировать свою деятельность и согласовы-

вать принимаемые ими решения в области охраны труда с Минтрудом России (ч. 2 ст. 216 ТК РФ). Государственное управление охраной труда на территориях субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда в пределах их полномочий. Отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда могут быть переданы органам местного самоуправления в порядке и на условиях, которые определяются федеральными законами и законами субъектов РФ.

В целях государственного управления охраной труда Правительство РФ, а также уполномоченные федеральные органы исполнительной власти: обеспечивают разработку нормативных правовых актов, определяющих основы государственного управления охраной труда; разрабатывают федеральные целевые программы улучшения условий и охраны труда и обеспечивают контроль за их выполнением; устанавливают порядок организации и проведения обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, работодателей — индивидуальных предпринимателей, проверки знания ими требований охраны труда, а также порядок организации и проведения обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте; устанавливают порядок осуществления государственной экспертизы условий труда, порядок проведения специальной оценки условий труда; разрабатывают меры экономического стимулирования деятельности работодателей по обеспечению безопасных условий труда; обеспечивают взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений по вопросам реализации государственной политики в области охраны труда; координируют научно-исследовательские работы в сфере охраны труда и обеспечивают распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; организуют международное сотрудничество в области охраны труда; исполняют иные полномочия в сфере государственного управления охраной труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ч. 4 ст. 216 ТК РФ).

На территориях субъектов РФ государственное управление охраной труда осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ в пределах их полномочий. Эти полномочия перечислены в ч. 5 ст. 216 ТК РФ. Органам местного самоуправления могут быть переданы отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда в порядке и на условиях, которые определяются

федеральными законами и законами субъектов РФ. На федеральном уровне передача отдельных полномочий по государственному управлению охраной труда органам местного самоуправления осуществляется в соответствии со ст. 132 Конституции РФ, ст. 19 и ст. 20 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий не допустимо без заключений государственной экспертизы условий труда. **Государственная экспертиза условий труда** — это оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (ч. 11 ст. 209 ТК РФ).

Принятым 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» в законодательство РФ об охране труда была введена процедура специальной оценки условий труда. По результатам указанной оценки устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Специальная оценка условий труда должна проводиться совместно работодателем и организацией или организациями, привлекаемыми работодателем на основании гражданско-правового договора.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения РТК не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия, число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии). Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

Комиссию возглавляет работодатель или его представитель.

До начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда комиссией утверждается перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном Федеральным законом.

При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

1) производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

2) результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

3) случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

4) предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

Если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в определенном порядке

Закон устанавливает перечень рабочих мест, на которых идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов не осуществляется.

Если на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, то работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Форма и порядок подачи такой декларации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивает формирование и ведет реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда действительна в течение пяти лет (срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.)

Однако в случае, если в период действия декларации с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята данная декларация, произошел несчастный случай на производстве или у него выявлено профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда.

Решение о прекращении действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда принимается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о чем в срок не позднее чем в течение десяти календарных дней со дня наступления указанных обстоятельств делается соответствующая запись в реестре деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

По истечении срока действия декларации и в случае отсутствия в период ее действия, вышеуказанных обстоятельств, срок действия декларации считается продленным на следующие пять лет.

Порядок исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов. Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном законом, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя

из государственных нормативных требований охраны труда, характеристик технологического процесса и производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

Результаты проведенных исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подвергнутых исследованиям (испытаниям) и измерениям.

По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к конкретным классам (подклассам) условий труда.

При этом подлежат исследованию и измерению следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

- 1) физические факторы — аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук и т.д.
- 2) химические факторы — химические вещества и смеси и др.
- 3) биологические факторы — микроорганизмы-продуценты, живые клетки и др.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

- 1) тяжесть трудового процесса — показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;
- 2) напряженность трудового процесса — показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения сл вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (температура воздуха, его влажность, скорость движения и т.д.)

Классификация условий труда. Условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса —

оптимальные, допустимые, вредные (подразделяются на классы и подклассы) и опасные условия труда.

В случае применения работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, эффективных средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном соответствующим техническим регламентом, класс (подкласс) условий труда может быть снижен комиссией на основании заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, на одну степень в соответствии с определенной методикой, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, и с учетом мнения РТК.

По согласованию с территориальным органом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по организации и осуществлению федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по месту нахождения соответствующих рабочих мест допускается снижение класса (подкласса) условий труда более чем на одну степень в соответствии с установленной методикой.

Результаты проведения специальной оценки условий труда.

Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются результаты проведения специальной оценки условий труда:

Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Работодатель с учетом требований законодательства РФ о персональных данных и законодательства о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Результаты проведения специальной оценки условий труда, в том числе в отношении рабочих мест, условия труда на которых признаны допустимыми и декларируются как соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, подлежат передаче в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда. Обязанность по передаче результатов проведения специальной оценки условий труда возлагается на организацию, проводящую специальную оценку условий труда.

Специальная оценка условий труда проводится специальными организациями в уставных документах которых в качестве основного вида деятельности или одного из видов ее деятельности указано проведение специальной оценки условий труда, наличие в организации не менее пяти экспертов, работающих по трудовому договору и имеющих сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, в том числе не менее одного эксперта, имеющего высшее образование по одной из специальностей — врач по общей гигиене, врач по гигиене труда, врач по санитарно-гигиеническим лабораторным исследованиям, наличие в качестве структурного подразделения испытательной лаборатории (центра), которая аккредитована национальным органом РФ по аккредитации в порядке, установленном законодательством РФ, и областью аккредитации которой является проведение исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса,

Порядок допуска организаций к деятельности по проведению специальной оценки условий труда, их регистрации в реестре организаций, проводящих специальную оценку условий труда, приостановления и прекращения деятельности по проведению специальной оценки условий труда устанавливается Правительством РФ.

К трудовой деятельности в качестве эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда, допускаются

лица, прошедшие аттестацию на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и имеющие сертификат эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда.

При этом аттестация на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдача в результате ее проведения сертификата эксперта и его аннулирование осуществляются Минтрудом России.

Организация охраны труда на производстве. Статья 217 ТК РФ устанавливает, что в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью до 50 работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимает работодатель с учетом специфики деятельности данной организации. Если в организации отсутствует служба охраны труда (штатного специалиста по охране труда), то ее функции осуществляет работодатель — индивидуальный предприниматель (лично), либо руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемый работодателем по гражданско-правовому договору. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций Минтруда России.

Организация, оказывающая услуги в области охраны труда, обязательно должна быть аккредитована в соответствии с Правилами аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 1 апреля 2010 г. № 205н, ч. 3 ст. 217 ТК РФ.

Основным документом, определяющим порядок создания службы охраны труда в организации, являются Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 (далее — Рекомендации). Согласно п. 3 Рекомендаций служба охраны труда организуется как самостоятельное структурное подразделение организации. Оно состоит из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) службы. При этом руководитель организации издает приказ (распоряжение) о создании службы охраны труда. Унифицированной формы приказа (распоряжения) законодательством РФ не установлено, поэтому его составляют в произвольной форме.

Структуру службы охраны труда и ее численность определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденных постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. № 10 (далее — Межотраслевые нормативы).

Например, согласно п. 3.1.1 Межотраслевых нормативов функции службы охраны труда выполняют:

- отдельные специалисты по охране труда — в организациях со среднесписочной численностью работников (при отсутствии рабочих, занятых на тяжелых и связанных с вредными и опасными условиями труда работах) до 700 человек;
- бюро охраны труда со штатом 3–5 единиц (включая начальника) или отдел при штате от шести единиц — в организациях с численностью более 700 человек.

При этом, если отдельные производственные подразделения организации удалены друг от друга на расстояние от 0,5 км до 1,5 км, к рассчитанной по нормативам численности следует устанавливать коэффициент 1,2, а на расстоянии от 1,5 км и более — коэффициент 1,4 (п. 1.10 Межотраслевых нормативов).

На должность специалиста по охране труда назначаются:

- лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда;
- специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы;
- лица, имеющие среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее трех лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее пяти лет.

Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда (п. 17 Рекомендаций).

Служба охраны труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иными уполномоченными работниками представительных органов, службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда, органами государственного контроля (надзора) за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

Одной из функций службы охраны труда является организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка

информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях. Конкретный порядок осуществления данной функции установлен в Рекомендациях по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденных постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7. Остальные задачи и функции службы охраны труда, а также права работников службы охраны труда определены в разд. II–IV данных Рекомендаций.

К основным документам, необходимым в деятельности службы охраны труда, относятся:

- копии учредительных документов организации;
- технические паспорта зданий, в которых расположена организация;
- копия штатного расписания организации;
- приказ о создании службы охраны труда;
- положение о службе охраны труда;
- должностные инструкции работников службы охраны труда;
- комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;
- локальный нормативный акт об организации работы по охране труда в организации;
- перечень профессий и должностей работников, проходящих обучение и проверку знаний по охране труда, который утвержден руководителем организации;
- копия коллективного договора (при наличии);
- перечень инструкций по охране труда по профессиям или видам работ;
- инструкции по охране труда;
- журнал учета инструкций по охране труда и журнал выдачи инструкций по охране труда;
- журнал регистрации вводного инструктажа, программа вводного инструктажа.
- журнал регистрации инструктажа на рабочем месте, программа проведения первичных инструктажей на рабочем месте.
- перечень профессий и должностей работников, проходящих первичный, повторный и другие виды инструктажей по охране труда, который утвержден руководителем организации;
- перечень должностей работников, освобожденных от первичного и повторного инструктажей;
- приказ о создании комиссии по проверке знаний безопасных методов труда, протоколы комиссии;
- протоколы проверки знаний рабочих по безопасности труда, удостоверения, журналы регистрации протоколов и удостоверений;

— удостоверения (протоколы проверки знаний) руководителей и специалистов по охране труда, журналы регистрации протоколов и удостоверений;

- личные карточки учета выдаваемых СИЗ;
- журнал регистрации несчастных случаев на производстве.
- сведения о прохождении медицинских осмотров работников;
- график проведения периодических медицинских осмотров;
- материалы по специальной оценке условий труда.

Данный список документов можно как сократить, так и расширить в зависимости от специфики деятельности организации.

Ответственность за деятельность службы охраны труда несет руководитель организации. Он осуществляет контроль за деятельностью службы наравне с вышестоящей организацией (при ее наличии), органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органами государственного контроля (надзора) за соблюдением требований охраны труда.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются **комитеты (комиссии) по охране труда**. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Численность Комитета определяется в зависимости от численности работников в организации. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждено приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. № 413. Комитет (комиссия) рассматривает предложения работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников; оказывает содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в проверке знаний требований охраны труда и проведению своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

В соответствии с законодательством Комитет:

— принимает участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений; информирует работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

— оказывает содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве, в своевременном обеспечении работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

— рассматривает проекты локальных нормативных правовых актов по охране труда и готовит предложения по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу и др.

Для осуществления возложенных функций Комитету предоставляются следующие права:

— получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

— заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

— заслушивать на заседаниях Комитета руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством РФ;

— участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комитета;

— вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

— содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

18.4. Правила и инструктажи по охране труда

Все работники организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правитель-

ством РФ с учетом мнения РТК. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Инструктаж работников подразделяется по характеру и времени его проведения на *вводный, первичный, повторный, внеплановый, текущий*. При этом **вводный инструктаж** должен проводиться со всеми работниками, принимаемыми на работу, независимо от должности, стажа работы и т.д., находящимися в организации в командировке, а также с лицами, проходящими производственную практику. О проведении вводного инструктажа и проверке знаний работника делается соответствующая запись в журнале регистрации вводного инструктажа установленной формы. Инструктаж проводит непосредственно руководитель работ. **Первичный инструктаж** проводится непосредственно на рабочем месте. Все работники после первичного инструктажа в течение первых двух — пяти рабочих смен должны работать под наблюдением мастера или бригадира. После этого оформляется допуск их к самостоятельной работе. О проведении инструктажа делается запись в журнале регистрации инструктажа. Не реже чем через шесть месяцев работники должны проходить **повторный инструктаж**.

Внеплановый инструктаж проводится в случае изменения правил по охране труда, изменения технологии производства, замены оборудования, сырья, при перерывах в работе более 60 дней (а по некоторым видам работ — более 30 дней). Перед производством специальных работ, на которые оформляется наряд-допуск, проводится текущий инструктаж.

Государство обеспечивает также профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального и высшего профессионального образования. Приказом Минтруда России от 21 июня 2003 г. № 153 утверждены примерные программы обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных. Положение о системе обучения по охране труда в Московской области утверждены постановлением правительства Московской области от 30 июня 2003 г. № 378/23.

18.5. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Работодатель обязан расследовать в установленном порядке каждый несчастный случай на производстве, происшедший с работниками и другими лицами, в том числе подлежащими

обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя — физического лица. К таким лицам относятся: работники, выполняющие работу по трудовому договору; работники и другие лица, получающие образование в соответствии с ученическим договором; обучающиеся, проходящие производственную практику; лица, страдающие психическими расстройствами, участвующие в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями; лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду; лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ, члены производственных кооперативов и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающие личное трудовое участие в их деятельности.

В таком же порядке расследуются и учитываются также: травма, в том числе нанесенная другим лицом; острое отравление; тепловой удар; ожог; обморожение; утопление; поражение электрическим током, молнией, излучением; укусы насекомых и пресмыкающихся, телесные повреждения, нанесенные животными; повреждения, полученные в результате взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, повлекшие за собой необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им трудоспособности либо смерть работника, если они произошли: в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов), а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы, или при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни; при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора и др. (ст. 227 ТК РФ). Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При несчастном случае на производстве **работодатель** (либо его представитель) **обязан**:

немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

— принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

— сохранить до начала расследования несчастного случая на производстве обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, сделать фотографии и произвести другие мероприятия);

— принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования;

— немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актов РФ, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом — также родственников пострадавшего.

Сообщение работодателя о групповом несчастном случае на производстве (два человека и более), тяжелом несчастном случае на производстве, несчастном случае на производстве со смертельным исходом должно быть проведено в течение суток в инстанции, указанные в ст. 228.1 ТК РФ (в соответствующую государственную инспекцию труда; в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая; работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай; в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу; в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя); в территориальные объединения организаций профсоюзов; в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу. О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющей функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору.

Для расследования несчастного случая **работодатель** (его представитель) незамедлительно **образует комиссию** в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за органи-

зацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя, представители работодателя, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, — должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

При расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения организаций профсоюзов, а при расследовании указанных несчастных случаев с застрахованными — представители исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). Комиссию возглавляет, как правило, должностное лицо федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Если иное не предусмотрено ТК РФ, то состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не включаются.

Расследование несчастного случая, происшедшего в результате катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проводится комиссией, образуемой и возглавляемой работодателем (его представителем), с обязательным использованием материалов расследования катастрофы, аварии или иного повреждения транспортного средства, проведенного соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

Каждый пострадавший, а также его законный представитель или иное доверенное лицо имеют право на личное участие в расследовании несчастного случая, происшедшего с пострадавшим.

По требованию пострадавшего или в случае смерти пострадавшего по требованию лиц, состоявших на иждивении пострадав-

шего, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве, в расследовании несчастного случая может также принимать участие их законный представитель или иное доверенное лицо. В случае когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В случае острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, в состав комиссии включается также представитель федерального органа исполнительной власти в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия.

Если несчастный случай явился следствием нарушений в работе, влияющих на обеспечение ядерной, радиационной и технической безопасности на объектах использования атомной энергии, то в состав комиссии включается также представитель территориального органа федерального органа исполнительной власти по надзору за ядерной и радиационной безопасностью. При несчастном случае, происшедшем в организациях и на объектах, подконтрольных территориальным органам федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности, состав комиссии утверждается руководителем соответствующего территориального органа. Возглавляет комиссию представитель этого органа.

При групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более в состав комиссии включаются также представители федеральной органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и общероссийского объединения профессиональных союзов. Возглавляет комиссию руководитель государственной инспекции труда — главный государственный инспектор труда соответствующей государственной инспекции труда или его заместитель по охране труда, а при расследовании несчастного случая, происшедшего в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, — руководитель этого территориального органа. На судне состав комиссии формируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами транспорта, либо федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами рыболовства, в соответствии с принадлежностью судна.

Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве, который не является групповым и не относится

к категории тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, проводится комиссией в течение трех дней.

Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней. Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней.

В каждом случае расследования несчастного случая на производстве комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности объяснения от пострадавшего.

При расследовании несчастного случая на производстве в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обязан обеспечить:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

На основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законов и иных нормативных правовых актов, и определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным комиссия установила, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях и формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев, утверждаются в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (см. постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653, постановление Минтруда России от 24 октября 2002 № 73, приказ Минздравсоцразвития России от 15 апреля 2005 г. № 275).

Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет. Работодатель обязан по каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую работу, потерю работником трудоспособности на срок не менее одного дня либо повлекшему его смерть, оформить **акт о несчастном случае** на производстве по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, на русском языке либо на русском языке и государственном языке республики, входящей с состав Российской Федерации.

При групповом несчастном случае на производстве акт составляется на каждого пострадавшего отдельно. При несчастном случае на производстве с застрахованным составляется дополнительный экземпляр акта о несчастном случае на производстве.

В акте о несчастном случае на производстве должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая, а также указаны лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности застрахованного, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

После завершения расследования акт о несчастном случае на производстве подписывается всеми лицами, проводившими

расследование, утверждается работодателем (его представителем) и заверяется печатью.

Работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве обязан выдать один экземпляр утвержденного им акта о несчастном случае на производстве пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу), а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом — лицам, состоявшим на иждивении погибшего, либо лицам, состоявшим с ним в близком родстве или свойстве (их законному представителю или иному доверенному лицу), по их требованию. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве. При страховых случаях третий экземпляр акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования работодатель (его представитель) в трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая на производстве направляет в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При несчастном случае на производстве, происшедшем с лицом, направленным для выполнения работы к другому работодателю и участвовавшим в его производственной деятельности (ч. 5 ст. 229 ТК РФ), работодатель (его представитель), у которого произошел несчастный случай, направляет копию акта о несчастном случае на производстве и копии материалов расследования по месту основной работы (учебы, службы) пострадавшего.

По результатам расследования несчастного случая, квалифицированного как несчастный случай, *не связанный с производством*, в том числе группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая или несчастного случая со смертельным исходом, комиссия (в предусмотренных ТК РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводивший расследование несчастного случая) составляет акт о расследовании соответствующего несчастного случая по установленной форме в двух экземплярах, обладающих равной юридической силой, которые подписываются всеми лицами, проводившими расследование.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Каждый оформленный в установленном порядке несчастный случай на производстве регистрируется работодателем (его представителем), осуществляющим в соответствии с решением

комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая на производстве) его учет, в журнале регистрации несчастных случаев на производстве по установленной форме.

Один экземпляр акта о расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом вместе с копиями материалов расследования, включая копии актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего, председателем комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая) в трехдневный срок после представления работодателю направляется в прокуратуру, в которую сообщалось о данном несчастном случае. Второй экземпляр указанного акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем, у которого произошел данный несчастный случай. Копии указанного акта вместе с копиями материалов расследования направляются: в соответствующую государственную инспекцию труда и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, — по несчастным случаям на производстве, происшедшим в организациях или на объектах, подконтрольных этому органу, а при страховом случае — также в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

Копии актов о расследовании несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев на производстве (в том числе групповых), закончившихся смертью, вместе с копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются председателем комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводившим расследование несчастного случая на производстве) в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соответствующее территориальное объединение организаций профессиональных союзов для анализа состояния и причин производственного травматизма в Российской Федерации и разработки предложений по его профилактике.

По окончании периода временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель (его представитель) обязан направить

в соответствующую государственную инспекцию труда, а в необходимых случаях — в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, сообщение по установленной форме о последствиях несчастного случая на производстве и мерах, принятых в целях предупреждения несчастных случаев на производстве.

Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии (в предусмотренных ТК РФ случаях государственного инспектора труда, самостоятельно проводившего расследование несчастного случая) в зависимости от конкретных обстоятельств могут квалифицироваться как несчастные случаи, *не связанные с производством* (ст. 229.2 ТК РФ):

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

— смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

— несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (уполномоченный им представитель) сообщает в соответствующую государственную инспекцию труда, о страховых случаях — в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации страхователя), соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам соответствующего федерального органа исполнительной власти в области государственного надзора, — в эти органы (ст. 228.1 ТК РФ).

Государственный инспектор труда при выявлении сокрытого несчастного случая, поступлении жалобы, заявления, иного обращения пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), о несогласии их с выводами комиссии по расследованию несчастного случая, а также при получении сведений, объективно свидетельствующих о нарушении порядка расследования, проводит дополнительное расследование несчастного

случая в соответствии с требованиями гл. 36 ТК РФ независимо от срока давности несчастного случая. Дополнительное расследование проводится, как правило, с привлечением профсоюзного инспектора труда, а при необходимости — представителей соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и исполнительного органа страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя). По результатам дополнительного расследования государственный инспектор труда составляет заключение о несчастном случае на производстве и выдает предписание, обязательное для выполнения работодателем (его представителем).

Государственный инспектор труда имеет право обязать работодателя (его представителя) составить новый акт о несчастном случае на производстве, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая. В этом случае прежний акт о несчастном случае на производстве признается утратившим силу на основании решения работодателя (его представителя) или государственного инспектора труда.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта, несогласия пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), а при несчастных случаях со смертельным исходом — лиц, состоявших на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лиц, состоявших с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица), с содержанием акта о несчастном случае рассматриваются федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, решения которых могут быть обжалованы в суд. В этих случаях подача жалобы не является основанием для невыполнения работодателем (его представителем) решений государственного инспектора труда.

Судебная практика

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании 8 ноября 2012 г. в апелляционном порядке жалобу ООО «Ванадий-ремонт» на решение Качканарского городского суда Свердловской области от 30 августа 2012 г., по гражданскому делу № 33-13332/2012 по иску М. к ООО «Ванадий-ремонт» о восстановле-

нии на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, установила:

Решением суда М. восстановлен на прежней работе <...> ООО «Ванадий-ремонт», в его пользу с ООО «Ванадий-ремонт» взысканы заработная плата за время вынужденного прогула в сумме <...> и компенсация морального вреда в сумме <...>.

В апелляционной жалобе ООО «Ванадий-ремонт» просит решение, как незаконное и необоснованное, отменить и в удовлетворении иска отказать, указав в обоснование, что причиной несчастного случая на производстве явилось допущенное истцом нарушение правил техники безопасности, поэтому у ответчика имелись основания для его увольнения по указанному основанию.

Изучив материалы дела, обсудив доводы апелляционной жалобы, судебная коллегия находит ее не подлежащей удовлетворению по следующим основаниям.

На основании ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

В Правилах по охране труда на предприятиях и в организациях машиностроения, утвержденных Департаментом экономики машиностроения Минэкономки России <...> (ПОТ. РО 14000—001—98) указано, что сварочные работы сопровождаются рядом вредных производственных факторов: пыль, газ, световое излучение, высокая температура, тепловое и ультрафиолетовое излучение, при этом:

- открытое газовое пламя и дуга, струя плазмы, брызги жидкого металла и шлака при сварке и резке создают опасность ожогов и повышают опасность возникновения пожаров и взрывов (п. 1.14.7.1);
- некоторые виды сварки сопровождаются шумом, значительно превышающим допустимые уровни. Уровень шума на рабочем месте оператора плазменного напыления достигает 120—130 дБ (п. 1.14.7.2);
- яркость электрической дуги более чем в 1000 раз превышает допустимую норму для глаза (п. 1.14.7.3).

В соответствии с подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей — установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Как следует из материалов дела <...> М. был принят на работу в ООО «Ванадий-ремонт» <...>.

<...> во время выполнения работ произошел несчастный случай, в результате которого М. получил повреждения в виде перелома правого надколеника.

<...> комиссией ООО «Ванадий-ремонт» проведено расследование данного несчастного случая на производстве и составлен акт № <...>, согласно

которому <...> во время рабочей смены около 10 часов М., находясь на площадке пульподелителя, подал сварочный кабель и маску газосварщику <...>, а затем во время выполнения последним сварочных работ, нарушая п. 1.2.6, 3.6, 3.7, 3.10, 3.13 Общих требований по охране труда и пожарной безопасности для работников ООО «Ванадий-ремонт» (ИОТ-0.01.10) — игнорируя звуковую и световую сигнализацию, перелез через ограждение площадки на приемную коробку и сел на барабан сепараторов, который пришел в движение и сбросил его на бетонный пол с высоты около 2 метров. Установлена 100% степень вины пострадавшего. При этом также установлено, что причинами происшедшего также является отсутствие контроля заведующего безопасным ведением работ подчиненным персоналом со стороны старшего мастера <...> и бригадира <...>.

Из объяснения М. на имя работодателя от <...> усматривается, что он перелез через ограждение для того, чтобы подать сварочный кабель, после чего сел на барабан и стал ждать, чтобы по окончании сварочных работ его забрать, но через несколько секунд произошел запуск механизма и он упал.

В период с 23.02 по <...> М. в связи с полученной травмой находился на лечении.

<...> приказом № <...> трудовой договор с М. прекращен по подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей — установленное комиссией по охране труда нарушение работником требований охраны труда, повлекшее тяжкие последствия (несчастный случай на производстве).

Не согласившись с актом <...>, М. обратился в Госинспекцию труда, в результате чего на основании заключения Главного государственного инспектора труда в Свердловской области <...> комиссией ООО «Ванадий-ремонт» утвержден другой акт о несчастном случае на производстве, согласно которому вина М. не установлена, причиной происшедшего явились нарушения требований абз. 2 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, Технологической карты 03—37 «Ремонт барабанов сепараторов ПБМ 1590/200», в а именно не обеспечение работодателем безопасности работников при эксплуатации оборудования и осуществлении технологических процессов — не оповещение работников, осуществлявших ремонтные работы, о времени запуска технологической секции на опрессовку (Технологическая карта 03—37 «Ремонт барабанов сепараторов ПБМ 1590/200»).

Разрешая возникший спор, исследовав письменные доказательства и допросив свидетелей суд первой инстанции также установил, что руководители ремонтных работ бригадир <...> и мастер <...> в нарушение требований Инструкции о бирочной системе ИОТ-0.144.08, действующей в ОАО «Евраз КГОК», дочерним предприятием которого является ООО «Ванадий ремонт», при осуществлении ремонтных работ не получили у дежурного электрика жетон-бирку, предоставляющую разрешение на производство ремонта на механизме, в связи с чем на смежном оборудовании был запущен барабан сепаратора, который сбросил М. на бетонный пол с высоты около 2 метров.

Установив указанные обстоятельства, суд пришел к обоснованному выводу о наличии оснований для удовлетворения заявленного иска и принял указанное решение.

Судебная коллегия не находит оснований для отмены постановленного решения, поскольку судом правильно установлено, что основной причиной происшедшего явились нарушения, указанные в акте от <...>, т.е. допущенные работодателем, который не обеспечил безопасность работников при эксплуатации оборудования и осуществлении технологических процессов, поэтому М. не знал и не мог предположить, что при производстве опасных сварочных работ, сопровождающихся повышенными уровнем шума и яркостью свечения

электрической дуги, может быть произведен запуск рядом расположенного электрического оборудования, и не заметил сигналы световой и звуковой сигнализации.

Таким образом, доводы, изложенные в апелляционной жалобе, указанные обстоятельства и выводы суда первой инстанции не опровергаются, по существу сводятся к переоценке доказательств, оснований для которой судебная коллегия не находит.

Руководствуясь ст. 320, 327.1, п. 1 ст. 328, ст. 329 ГПК РФ, судебная коллегия определила: решение Качканарского городского суда Свердловской области от 30 августа 2012 г. оставить без изменения, апелляционную жалобу ООО «Ванадий-ремонт» — без удовлетворения.

Выводы

Охрана труда — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Основные государственные требования в сфере охраны труда содержатся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ и законах, а также в иных нормативных правовых актах субъектов РФ об охране труда, в которых устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Трудовой кодекс РФ устанавливает основные права и обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда, процедуру государственного управления охраной труда, а также органы, к компетенции которых отнесены вопросы управления охраной труда.

В ТК РФ раскрывается содержание права работника на труд, отвечающего требованиям безопасности и гигиены (см. ст. 219 ТК РФ) и гарантии этих прав предусмотрены (ст. 220 и 224 ТК РФ). На работников возлагаются не только права, но и обязанности, гарантирующие охрану их труда (см. ст. 214 ТК РФ). Несоблюдение работниками правил и инструкций по охране труда рассматривается как нарушение дисциплины труда. Организация охраны труда включает государственное управление охраной труда (ст. 216 ТК РФ), а также специальную службу охраны труда в организации (ст. 217 ТК РФ).

Обеспечением соблюдения требований по охране труда в организациях занимаются службы и комитеты по охране труда. Правовое положение служб и комитетов (комиссий) по охране труда, их структура, полномочия, сфера деятельности определяется ТК РФ и специальными нормативными актами. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля

за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. В организации с численностью 50 работников и менее решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации. В организациях по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ). В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда. Работодатель обязан расследовать несчастные случаи на производстве в порядке и условиях, предусмотренных законодательством (ст. 227–230 ТК РФ).

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Что такое охрана труда?
2. Дайте характеристику законодательства об охране труда
3. Раскройте основные направления государственной политики в области охраны труда
4. Какие требования по охране труда установлены в законодательстве?
5. Какие органы осуществляют управление в области охраны труда?
6. Как осуществляется охрана труда в организациях?
7. Раскройте содержание права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда и гарантии его осуществления
8. В каком порядке расследуются несчастные случаи на производстве?

Глава 19 ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- понятие и виды трудовых споров;
- причины возникновения трудовых споров;
- понятие индивидуальных трудовых споров;
- порядок досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров;
- особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах и исполнения решений по ним;
- понятие коллективных трудовых споров и порядок их возбуждения;
- процедуры разрешения коллективных трудовых споров с использованием примирительных процедур;
- порядок объявления и проведения забастовки, основания и последствия признания забастовки незаконной;
- практику применения законодательства о коллективных трудовых спорах;

уметь

- разграничивать индивидуальные и коллективные трудовые споры;
- анализировать правовые нормы, регулирующие отношения в области разрешения индивидуальных трудовых споров, возбуждения и разрешения коллективных трудовых споров;
- составлять документы, необходимые для разрешения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- ориентироваться и давать рекомендации сторонам в случае возникновения коллективного трудового спора по юридическим вопросам, касающимся его разрешения;
- составлять необходимые документы в ходе разрешения коллективного трудового спора и объявления проведения забастовки;

владеть навыками

- обоснования правовой позиции относительно отнесения спора к индивидуальному или коллективному;
- составления документов, необходимых для создания комиссии по трудовым спорам и рассмотрения ней индивидуальных трудовых споров;
- подготовки материалов для рассмотрения индивидуального трудового спора в суде;
- подготовки документов, необходимых сторонам в ходе коллективного трудового спора, консультирования сторон относительно юридической стратегии в ходе коллективного трудового спора, забастовки.

19.1. Трудовые споры: понятие и виды

В трудовых отношениях работодатели и работники имеют различные интересы, и это является *объективной основой* для возникновения трудовых конфликтов и разногласий. Разногласия и конфликты могут возникать и по *субъективным причинам* — в связи с нарушением условий трудового договора, коллективного договора, соглашения или законодательства о труде со стороны работодателя — умышленном или неумышленном, неправильном применении или нарушении законодательства и т.д. Одной из задач трудового права является создание механизмов, позволяющих эффективно и с наименьшими потерями для сторон разрешать такие разногласия, достигать соглашения и продолжать взаимодействие.

Согласно ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами; на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Общего понятия трудового спора законодательство не содержит, регулируя отдельно понятие индивидуального трудового спора (ст. 381 ТК РФ) и коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Однако к исследованию этого вопроса обращались многие советские и российские исследователи.

Трудовые споры можно определить как (неурегулированные) разногласия между субъектами трудового права по поводу применения законодательства о труде, договоров о труде, либо установлении новых или изменений существующих условий труда, разрешаемые в порядке, установленном законом.

Трудовые споры в широком смысле рассматриваются как один из способов защиты трудовых прав, позволяющий восстанавливать нарушенные права сторон трудового договора, а также защищать их интересы. Глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» расположены в разд. XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» части пятой ТК РФ.

В литературе разделение трудовых споров на виды осуществляется по нескольким критериям. Наиболее распространенным

критерием классификации споров является **характер спорного правоотношения, предмет спора**. По этому основанию трудовые споры делят на **юридические (исковые) споры**, называемые *спорами о праве*, т.е. связанные с применением установленных условий труда, и **экономические споры** (неисковые), также называемые *спорами об интересе*, т.е. касающиеся установления новых и изменения существующих условий труда.

Разделение споров на эти две категории предопределяет различный порядок их разрешения. Трудовые споры о праве могут разрешаться с использованием механизмов защиты и восстановления прав, путем обращения в юрисдикционные органы — в КТС и в суд. Споры об интересе, в рамках которых отсутствуют установленные между сторонами договоренности относительно условий труда, могут разрешаться лишь путем достижения соглашения между сторонами об этих условиях, в связи с этим для споров об интересе характерно использование переговорных, примирительных, посреднических и арбитражных процедур.

Эта классификация тесно переплетается с классификацией споров на *индивидуальные* и *коллективные*. Основаниями разделения споров на индивидуальные и коллективные споры является **характер разногласий (предмет спора) и субъектный состав споров**.

Согласно ст. 381 ТК РФ **индивидуальный трудовой спор** — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ **коллективный трудовой спор** — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Таким образом, индивидуальный трудовой спор возникает между сторонами трудового правоотношения, а коллективный трудовой спор — с участием работников, объединенных определенным организационным единством (работников организации, филиала, представительства, обособленного структурного подразделения организации).

Как видно из приведенных определений, и индивидуальные, и коллективные трудовые споры могут быть как спорами о праве,

так и спорами об интересе. Однако индивидуальные трудовые споры о праве и индивидуальные трудовые споры об интересе разрешаются с использованием различных механизмов (первые — путем переговоров между сторонами трудового отношения, в КТС и в суде, вторые — путем переговоров между сторонами). В то же время все коллективные трудовые споры разрешаются на основании единого механизма — с использованием примирительных процедур и, при необходимости, — права на забастовку.

Материалы к размышлению

Определение вида спора является основанием для того, чтобы установить, с использованием каких процедур должен разрешаться этот спор. Между тем, разграничение споров на индивидуальные и коллективные является не вполне однозначным в российском праве, в правоприменительной практике возникают многочисленные споры относительно того, является спор между работниками и работодателем индивидуальным или коллективным, и в каком порядке он должен разрешаться.

Согласно ст. 381 ТК РФ неурегулированные разногласия по вопросам применения коллективного договора, соглашения могут привести к возникновению индивидуального трудового спора. В то же время в соответствии со ст. 398 ТК РФ коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия по поводу, в частности, выполнения коллективных договоров, соглашений.

В судебной практике в последнее время складывается тенденция рассматривать трудовые споры, касающиеся выполнения коллективных договоров, соглашений как коллективные. Так, например, этот вопрос рассмотрен в определении Верховного Суда РФ от 25 января 2013 г. по делу № 44-КГ12-5 по иску первичной профсоюзной организации ОАО «Пермский свинокомплекс» к ОАО «Пермский свинокомплекс» об индексации заработной платы работникам акционерного общества. Профсоюзная организация обратилась в суд с указанным иском, ссылаясь на то, что условиями коллективного договора (п. 28) предусмотрена индексация заработной платы работников, однако ответчиком данная обязанность не исполняется, несмотря на проведенные переговоры и издание соответствующего приказа по предприятию. Учитывая, что индексация заработной платы работникам в нарушение ст. 134 ТК РФ и п. 28 коллективного договора не производится, истец просил обязать работодателя проиндексировать заработную плату.

Верховный Суд РФ посчитал, что между работниками и работодателем возникли неурегулированные разногласия по поводу изменения условий труда, в частности индексации заработной платы в соответствии с требованиями коллективного договора. Судебная коллегия посчитала правильным вывод суда второй инстанции о наличии между работниками и работодателем коллективного трудового спора, порядок разрешения которого предусмотрен гл. 61 ТК РФ; в связи с этим с этим согласилась с тем, что дело не подлежит рассмотрению и разрешению в порядке гражданского судопроизводства, поскольку оно рассматривается и разрешается в ином судебном порядке.

Этот подход представляется не достаточно обоснованным. Представляется, что в тех случаях, когда договоренности между сторонами относительно регулирования условий труда уже достигнуты и закреплены в коллективном договоре и локальных нормативных актах, их невыполнение может рассматриваться в силу ст. 381 ТК РФ как основание возникновения индивидуального трудового спора. В данном случае выбор способа защиты

права — обращение в юрисдикционные органы для разрешения индивидуального трудового спора (в том числе, обращение профсоюза на основании ст. 46 ГПК РФ, ст. 23 Закона о профсоюзах) либо возбуждение коллективного трудового спора для его разрешения с использованием примирительных процедур и права на забастовку, — должно оставаться на усмотрение работников, иницилирующих трудовой спор.

19.2. Индивидуальные трудовые споры

В соответствии с Конституцией РФ, общепризнанными нормами и принципами международного права, нормами российского трудового права участники трудовых отношений наделены широким кругом прав и обязанностей, в ходе реализации которых проявляются как объективные, так и субъективные противоречия между интересами работников и работодателей. Эти противоречия порождают конфликты, которые в интересах сохранения социальной стабильности в обществе должны разрешаться установленными законом способами.

В силу ч. 4 ст. 37 Конституции РФ одним из основных прав каждого является право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Право на индивидуальные трудовые споры является в свою очередь основным способом реализации всеми участниками трудовых отношений их прав и свобод.

Трудовой кодекс РФ в ч. 1 ст. 21 право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров относит к правам работника, при этом в ст. 22 ТК РФ упоминание о таком же праве работодателя отсутствует. Это не означает, что право на индивидуальные трудовые споры является исключительным правом работника. Поскольку органы по разрешению индивидуальных споров в ходе разрешения спора руководствуются нормами процессуального права, гарантирующими равенство сторон в процессуальных отношениях, право работодателя на разрешение индивидуальных трудовых споров является таким же законным способом реализации его прав, установленных ст. 22 ТК РФ, как и аналогичное право работника.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров установлен не только трудовым законодательством, но и гражданским процессуальным законодательством, нормы которого реализуются в основном в ходе судебной процедуры разрешения спора (ст. 383 ТК РФ). В связи с этим при изучении порядка разрешения трудовых споров следует особое внимание обратить на роль и значение **судебной практики** по разрешению трудовых споров.

Как известно, судебная практика официально в нашей стране не признана источником трудового права. Вместе с тем фак-

тически она стала еще одним реальным источником правового регулирования общественных отношений в сфере применения наемного труда. Именно под влиянием судебной практики сложились многие современные нормы по оплате труда, материальной ответственности, дисциплине труда, трудовым спорам и другим институтам трудового права. В этом смысле судебную практику можно и должно рассматривать не только как источник судебно-правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, но и как достаточно эффективное средство совершенствования трудового права нашей страны.

Наиболее значимыми для разъяснения порядка разрешения индивидуальных трудовых споров имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, от 16 ноября 2006 г. № 52, от 20 ноября 2003 г. № 17.

Индивидуальный трудовой спор является одним из способов защиты трудовых прав сторон трудового договора. Законодательное определение понятия индивидуального трудового спора закреплено в ст. 381 ТК РФ: «Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров».

Субъектами индивидуального трудового спора являются лица, заключившие трудовой договор — конкретный работник и работодатель. Кроме того, в защиту прав и законных интересов работника могут выступать прокурор или профсоюз, которые, вместе с тем, сторонами индивидуального трудового спора не являются. Индивидуальный трудовой спор возникает и тогда, когда между сторонами еще не заключен трудовой договор, но лицо, нанимающееся на работу, оспаривает правомерность действий работодателя, отказавшего ему в заключении трудового договора. После увольнения бывший работник также может оспаривать действия работодателя в порядке, установленном для разрешения индивидуального трудового спора.

Законом не исключается и множественность субъектов индивидуальных трудовых споров. Коллективная защита работниками индивидуальных трудовых прав в случае, если несколько работников одновременно предъявляют к работодателю требования о выплате задержанной или начисленной не в полном размере заработной платы, не приобретает характер коллективного трудового спора, поскольку в его основе лежит индивидуальное право каждого работника. В случае причинения вреда работодателю

работниками, с которыми заключен договор о коллективной материальной ответственности, также возможно предъявление требований о возмещении вреда к нескольким работникам.

Индивидуальные трудовые споры возникают, как правило, из трудовых правоотношений. **Предметом индивидуальных трудовых споров** являются разногласия между сторонами трудовых отношений по вопросам толкования и применения норм трудового права, поэтому такие споры являются спорами о праве и разрешаются в порядке искового производства.

Разногласия между участниками трудовых правоотношений могут быть вызваны различными причинами и продолжаться в течение достаточно длительного времени. Эти разногласия признаются индивидуальным трудовым спором лишь тогда, когда этот спор передан на рассмотрение органа, уполномоченного разрешить спор с вынесением обязательного для его сторон решения. Такими органами являются создаваемые в организации или у индивидуального предпринимателя **КТС** и **суды** (ст. 382 ТК РФ).

Обращение за рассмотрением индивидуального трудового спора в КТС или в суд в соответствии с разд. XIII ТК РФ является одним из возможных способов защиты участниками трудовых правоотношений их трудовых прав. В связи с этим следует учитывать, что от выбора способа защиты трудовых прав в дальнейшем может зависеть эффективность или даже сама возможность защиты этих прав в ином, в том числе и в судебном порядке. Это связано с тем, что для обращения в органы по рассмотрению трудовых споров установлены достаточно жесткие процессуальные сроки (ст. 386, 392 ТК РФ), пропуск которых в связи с предварительным обращением заинтересованного лица в ведомственные органы контроля за соблюдением трудового законодательства, федеральную инспекцию труда или в органы прокуратуры, формально является достаточным основанием для отказа КТС и судом в удовлетворении требований обратившегося в них участника индивидуального трудового спора.

В отличие от порядка разрешения коллективного трудового спора для сторон индивидуального трудового спора законом не установлена необходимость обязательного соблюдения процедуры предварительного урегулирования конфликта путем переговоров и согласований. Безусловно, урегулирование конфликта путем согласования правовых позиций или путем достижения компромиссных решений, на возможность которого указано в ч. 2 ст. 385 ТК РФ, является наиболее желательным исходом разрешения индивидуального трудового спора, но орган по рассмотрению индивидуального трудового спора не вправе отказать в принятии этого спора к своему рассмотрению по мотиву несоблюдения пред-

варительного порядка разрешения спора или уклонения кого-либо из участников спора от разрешения спора в добровольном порядке.

Несоблюдение работником положений ч. 2 ст. 385 ТК РФ не может служить основанием и для отказа в судебной защите нарушенного или предполагаемого права работника. Современное законодательство не предусматривает для реализации права на судебную защиту трудовых прав соблюдения обязательного досудебного порядка, в том числе и обязательного предварительного обращения в КТС по трудовому спору, разрешение которого входит в ее компетенцию.

В соответствии с ч. 1 ст. 385 ТК РФ **комиссия по трудовым спорам (КТС)** является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их разрешения. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии (ч. 2 ст. 390 ТК РФ).

Согласно ч. 1 391 ТК РФ в **судах** рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует законам или иным нормативным правовым актам. В этой же статье установлен перечень индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в судах.

Трудовой кодекс РФ не называет КТС первичным органом по рассмотрению трудовых споров, не сказано в Кодексе и об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора, при том, что каждый в силу ст. 46 Конституции РФ имеет право на судебную защиту. Из этого следует вывод о том, что гражданин сам выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе, либо обратиться сначала в КТС (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем в суд, либо сразу обратиться в суд.

Разрешение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС). Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС, образуемой непосредственно в организации, у индивидуального предпринимателя, является наиболее предпочтительной для обеих сторон трудового спора процедурой разрешения возникшего конфликта, поскольку позволяет быстро и эффективно рассмотреть спор по месту его возникновения. Обращение в КТС в большинстве случаев способствует снятию остроты противоречий спорящих сторон, позволяет учесть специфические

условия труда в конкретной организации, а также избежать в дальнейшем передачи спора на рассмотрение в суд.

Трудовым законодательством определены порядок создания КТС в организации, у индивидуального предпринимателя, ее компетенция, срок обращения в КТС, порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС, порядок принятия решения КТС и его содержание, а также порядок обжалования решения КТС и его исполнения (ст. 384–390 ТК РФ).

Образование КТС в соответствии со ст. 384 ТК РФ является правом, а не обязанностью работников и может производиться по их инициативе или инициативе их представительного органа, как правило профсоюза, в любой организации, у индивидуального предпринимателя независимо от численности работников. Праву работников соответствует обязанность работодателя направить в нее своих представителей в течение 10 дней после получения в письменной форме предложения работников о создании КТС.

Комиссия по трудовым спорам образуется из равного количества представителей работников и работодателя. Представители работников избираются непосредственно работниками или делегируются в нее представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании или конференции работников. Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации.

Если в организации имеются структурные подразделения, где целесообразно образовать собственные КТС, то соответствующее решение может быть принято общим собранием работников. Как правило, такие комиссии создаются в крупных обособленных структурных подразделениях организации, территориально удаленных от основного производства, и рассматривают трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений. Обязанность по организационно-техническому обеспечению деятельности комиссий возлагается на работодателя; комиссии организации и структурных подразделений должны иметь свою печать.

Комиссии по трудовым спорам *наделены правом* рассматривать любые индивидуальные трудовые споры, кроме тех, для которых ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Иной порядок, например, установлен для рассмотрения споров, отнесенных к непосредственной подведомственности судов (ч. 2 ст. 381 ТК РФ).

Для обращения в КТС за разрешением индивидуального трудового спора установлен *трехмесячный срок* со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, причем у КТС есть право восстановить этот срок при наличии у работника уважительных причин для его пропуска. Сам по себе пропуск срока на обращение в КТС не является основанием для отказа в приня-

тии от работника заявления, которое должно быть в любом случае вынесено на рассмотрение комиссии.

Порядок работы КТС по разрешению индивидуального трудового спора и процедура вынесения решения в ст. 387, 388 ТК РФ определены достаточно кратко и требуют детализации на уровне локальных нормативных правовых актов конкретной организации.

На первом заседании КТС из ее состава избираются председатель комиссии и ее секретарь. Все поступившие в КТС заявления подлежат регистрации и рассмотрению в течение 10 календарных дней после подачи. По общему правилу индивидуальный трудовой спор рассматривается в КТС при *личном присутствии работника* или его представителя. Исключение возможно только в том случае, если работник сам письменно просит комиссию рассмотреть спор в его отсутствие.

При неявке работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение трудового спора откладывается, а при повторной неявке без уважительных причин комиссия может снять вопрос с рассмотрения, что не лишает работника права вновь подать заявление о рассмотрении трудового спора, но лишь в пределах трехмесячного срока, установленного ст. 386 ТК РФ.

Для разрешения трудового спора *КТС наделена правом истребовать* необходимые доказательства, в том числе вызывать на свое заседание свидетелей, приглашать специалистов и истребовать от работодателя необходимые документы.

Заседание комиссии проводится открыто и считается правомочным при соблюдении требования о присутствии на нем *не менее половины ее членов*, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Ход заседания комиссии отражается в протоколе, который подписывается председателем КТС, а при его отсутствии — его заместителем, и заверяется печатью комиссии.

Решение КТС принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии и должно быть законным и мотивированным. В решении КТС должны быть указаны все необходимые реквизиты официального документа, что необходимо для обеспечения возможности реализации последующих действий участников индивидуального трудового спора по обжалованию решения КТС в суд и по обращению решения комиссии к принудительному исполнению:

- наименование организации (структурного подразделения) либо фамилия, имя и отчество работодателя — индивидуального предпринимателя; фамилия, имя, отчество, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- даты обращения работника в КТС и рассмотрения спора по существу с указанием существа этого спора;

- фамилии, имена, отчества всех членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании комиссии, и результаты голосования;

- существо решения КТС и его обоснование со ссылкой на конкретные нормы материального права.

Заверенные печатью и подписанные председателем или его заместителем копии решения КТС должны быть выданы участникам индивидуального трудового спора в течение трех дней со дня принятия комиссией решения по существу спора.

Для **обжалования решения КТС** в суд установлен 10-дневный срок со дня вручения работнику или работодателю заверенной копии решения КТС. В случае пропуска этого процессуального срока вопрос о его восстановлении разрешается судом по правилам ст. 112 ГПК РФ.

Индивидуальный трудовой спор может быть перенесен в суд и в случае несоблюдения КТС установленного законом 10-дневного срока его рассмотрения. Такая ситуация может сложиться и в случае отложения или снятия рассмотрения спора в КТС в связи с неявкой на ее заседание самого работника, причем причины неявки значения не имеют. В данном случае спор в комиссии по существу не рассматривается, что не препятствует обращению работника непосредственно в суд.

Решение КТС, не обжалованное в суд в течение 10 дней, *приобретает обязательную силу* для участников индивидуального трудового спора и должно быть исполнено ими в течение трех дней. Принудительное исполнение решения КТС производится по истечении этих трех дней, предусмотренных для его добровольного исполнения, на основании **удостоверения КТС**, являющегося исполнительным документом. Это удостоверение должно быть предъявлено судебному приставу не позднее трех месяцев со дня его выдачи, но и этот срок может быть восстановлен комиссией, выдавшей удостоверение, при наличии к тому уважительных причин.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Судом могут быть рассмотрены любые индивидуальные трудовые споры. При этом существенное значение имеет правильное определение подведомственности и подсудности дела по индивидуальному трудовому спору тому или иному суду.

В соответствии с гл. 7 Конституции РФ в российской судебной системе действуют организационно самостоятельные и независимые друг от друга Конституционный Суд РФ и конституционные (уставные) суды, а также система судов общей юрисдикции. Верховный Суд РФ является высшим судебным органом по гражданским делам, разрешению экономических споров, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам, образован-

ным в соответствии с федеральным конституционным законом, осуществляет в предусмотренных федеральным законом процессуальных формах судебный надзор за деятельностью этих судов, дает разъяснения по вопросам судебной практики (ст. 126 Конституции РФ)¹.

Все исковые дела по спорам, вытекающим из трудовых отношений, **подведомственны судам общей юрисдикции** (п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ).

Некоторые особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров установлены в п. 11 ст. 16 Федерального закона от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», в соответствии с которым разногласия, возникающие между представителем работников должника и арбитражным управляющим и связанные с очередностью, составом и размером требований о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам, рассматриваются арбитражным судом в порядке, предусмотренном данным Федеральным законом.

Вместе с тем этим же Законом предусмотрено, что *все трудовые споры* между должником и работником должника рассматриваются в порядке, определенном трудовым законодательством и гражданским процессуальным законодательством, т.е. судами общей юрисдикции.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 1 постановления от 20 ноября 2003 г. № 17 разъяснил, что дела об оспаривании руководителями организаций, членами коллегиальных исполнительных органов организаций (генеральными директорами акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ и т.п.), а также членами советов директоров (наблюдательных советов) организаций, заключивших с данными организациями трудовые договоры, решений уполномоченных органов организаций либо собственников имущества организаций или уполномоченных собственниками лиц (органов) об освобождении их от занимаемых должностей подведомственны судам общей юрисдикции и рассматриваются ими в порядке искового производства как дела по трудовым спорам о восстановлении на работе (ст. 11, 273–281, 391 ТК РФ, п. 4 ч. 1 ст. 33 АПК РФ, ст. 22 ГПК РФ, п. 4–5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. № 2 «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации»).

Достаточно часто одновременно с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, участниками индивидуального трудового

спора заявляются и иные требования, *вытекающие из гражданских и иных правоотношений*. Например, наряду с требованием о восстановлении на работе руководителем организации могут быть заявлены требования, вытекающие из корпоративных правоотношений. Как разъяснено в п. 5 совместного постановления Пленума Верховного Суда РФ и ВАС РФ № 12/12 от 18 августа 1992 г. «О некоторых вопросах подведомственности дел судам и арбитражным судам», если объединяются несколько связанных между собой требований, одни из которых подведомственны суду, а другие — арбитражному суду, все требования подлежат рассмотрению в суде (ст. 28 ГПК РСФСР).

Судебная практика

ООО «Монтажспецстрой-М» обратилось в суд с иском к Б. о взыскании материального ущерба, указав в обоснование требования на то, что с 1 сентября 2010 г. по 25 июля 2011 г. включительно Б. работал в ООО «Монтажспецстрой-М» в должности генерального директора.

Проверкой финансово-хозяйственной деятельности Свердловского филиала ООО «Монтажспецстрой-М» были выявлены факты нарушений организации финансово-хозяйственной деятельности филиала, что привело к возникновению у ООО «Монтажспецстрой-М» прямого действительного ущерба за неисполнения ответчиком должностных обязанностей, установленных трудовым договором.

Определением Конаковского городского суда от 11 марта 2012 г., оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Тверского областного суда от 3 мая 2012 г., производство по делу прекращено в связи с неподведомственностью данного спора суду общей юрисдикции.

ООО «Монтажспецстрой-М» была подана кассационная жалоба, в которой ставится вопрос о ее передаче с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ для отмены указанных судебных постановлений.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29 марта 2013 г. состоявшиеся по делу судебные постановления отменены по следующим основаниям.

В соответствии со ст. 387 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального или процессуального права, повлиявшие на исход дела, без устранения которых невозможно восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов.

Из материалов дела следует, что судом при рассмотрении дела допущены существенные нарушения норм процессуального права, выразившиеся в следующем.

При вынесении определения о прекращении производства по делу, судом сделан вывод о том, что данный спор подведомствен арбитражному суду, поскольку причинение убытков ООО «Монтажспецстрой-М» Б., являвшимся его генеральным директором, имело место при осуществлении ответчиком управления обществом, в связи с чем спор является экономическим, не затрагивает права и интересы Б. как физического лица и не вытекает из трудовых правоотношений.

¹ Закон Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации «О Верховном Суде Российской Федерации и прокуратуре Российской Федерации», принятый 27 ноября 2013 г. № СФ-6.

При этом, суд сослался на положения ст. 27, 28, 33, п. 3, 4 ст. 225.1 АПК РФ. Между тем, по общему правилу подведомственности критериями разграничения дел между судами общей юрисдикции и арбитражными судами являются субъектный состав и характер споров.

К подведомственности арбитражных судов отнесены дела по экономическим спорам и другие дела, связанные с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, если сторонами в них являются юридические лица или индивидуальные предприниматели (ст. 27 АПК РФ).

По правилам специальной подведомственности, установленным ст. 33 АПК РФ, к ведению арбитражных судов отнесены и другие дела.

В рассматриваемом случае стороной в споре является физическое лицо — бывший генеральный директор ООО «Монтажспецстрой-М» Б.

С учетом правил общей подведомственности спор не может быть отнесен к ведению арбитражного суда ввиду несоблюдения критерия субъектного состава — в нем участвует физическое лицо, не имеющее статуса индивидуального предпринимателя.

Отношения между генеральным директором общества и самим обществом вытекают из трудового договора (гл. 43 ТК РФ). Следовательно, дело по иску организации к генеральному директору общества (в том числе бывшему) о возмещении им убытков, причиненных обществу при исполнении своих обязанностей, возникает из трудовых отношений и, как дело по трудовому спору, подведомственно суду общей юрисдикции на основании п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ.

Из материалов дела усматривается, что указанные доводы судом не были приняты во внимание, в связи с чем стороны были лишены предусмотренного ст. 47 Конституции РФ права на рассмотрение дела в том суде, к подсудности которого оно отнесено законом (определение Верховного Суда РФ от 29 марта 2013 г. № 35-КГ13-2).

Подсудность дел по индивидуальным трудовым спорам имеет ряд особенностей, определяемых гл. 3 ГПК РФ.

По общему правилу все трудовые дела рассматриваются *районными судами* в качестве судов первой инстанции (ст. 24 ГПК РФ). Вместе с тем из этого правила есть два исключения:

— мировому судье подсудны дела о выдаче судебного приказа по требованию о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику (ст. 23, 122 ГПК РФ);

— Верховный суд республики, краевой, областной суд, суд города федерального значения, суд автономной области и суд автономного округа рассматривают в качестве суда первой инстанции трудовые дела, связанные с государственной тайной (ст. 26 ГПК РФ).

По общему правилу *территориальной подсудности* иски по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, предъявляются по месту нахождения ответчика. Вместе с тем в некоторых случаях для работника затруднительно предъявлять иск к работодателю, если организация или ее филиал находятся в другой местности.

В этих случаях в соответствии с ч. 9 ст. 29 ГПК РФ иск может быть предъявлен по месту исполнения работником его трудовых обязанностей, определенному в трудовом договоре.

Судебная практика

И. обратилась с иском к ОАО «Российские железные дороги» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда в районный суд города Твери.

Определением районного суда, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда, исковое заявление И. возвращено без рассмотрения в связи с неподсудностью дела данному районному суду.

Истице разъяснено ее право подать иск в соответствующий районный суд города Москвы, по месту нахождения ответчика.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила состоявшиеся по делу судебные постановления, направила дело в районный суд города Твери для рассмотрения по существу, указав следующее.

Возвращая исковое заявление И., суд пришел к выводу о том, что данное дело подсудно соответствующему районному суду города Москвы, по месту нахождения ответчика — ОАО «Российские железные дороги», поскольку иск, вытекающий из трудовых отношений, подлежит предъявлению в суд по общему правилу о подсудности, предусмотренному ст. 28 ГПК РФ.

Между тем, как видно из копии трудовой книжки истицы, она была принята на работу в локомотивное депо «Тверь» Московского отделения Октябрьской железной дороги — филиала ОАО «Российские железные дороги»; в трудовом договоре определено место его исполнения — город Тверь.

Трудовой договор с истицей был заключен в городе Твери, там же был вынесен приказ о его расторжении, т.е. совершено конкретное действие, которое оспаривается. Поскольку место исполнения истицей трудовых обязанностей согласно трудовому договору — место нахождения локомотивного депо «Тверь» Московского отделения Октябрьской железной дороги, истица имела право на предъявление иска о восстановлении на работе именно по месту исполнения ею обязанностей по трудовому договору.

В соответствии с ч. 2 и 9 ст. 29 ГПК РФ иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (определение Верховного Суда РФ от 5 марта 2009 г. по делу № 35-В09—1).

Достаточно распространенной ошибкой является попытка предъявления иска по трудовому спору по месту жительства истца. В практике судов возник вопрос, возможна ли подача искового заявления о взыскании задолженности по заработной плате по месту жительства истца на основании ч. 6 ст. 29 ГПК РФ? Верховным Судом РФ на этот вопрос дан отрицательный ответ. Согласно ч. 6 ст. 29 ГПК РФ в суд по месту жительства истца могут предъявляться иски о восстановлении трудовых, пенсионных и жилищных прав, возврате имущества или его стоимости, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пре-

сечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста.

Поскольку иск о взыскании с работодателя задолженности по заработной плате не связан с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением и другими, указанными в ч. 6 ст. 29 ГПК РФ обстоятельствами, он не может быть предъявлен по месту жительства истца. Такой иск в силу ст. 28 ГПК РФ предъявляется в суд по месту нахождения ответчика¹.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

— работника — о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

— работодателя — о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу; споры лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; а также лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Не вызывает сомнений то, что работник, не согласный с решением КТС, вправе обратиться в суд с соответствующим иском. Вместе с тем законом не определен порядок обращения в суд работодателя, оспаривающего решение КТС. По этому вопросу ранее имелось разъяснение постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» (п. 6) (ныне утратило силу) о том, что независимо от того, кем возбуждено в суде дело — по заявлению работника или работодателя, не согласных с решением КТС, — суд

разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком — предприятие, учреждение, организация, оспаривающие его требования.

Представляется правильным мнение, что данное разъяснение вступило в противоречие с принципами диспозитивности и осуществления правосудия на основе состязательности и равноправия сторон, закрепленными в ГПК РФ. В соответствии со ст. 390 ТК РФ работодатель может воспользоваться своим правом на судебную защиту и обжаловать в суд решение КТС, причем в таком деле он должен занимать процессуальное положение заявителя или истца.

С учетом этой правовой позиции в постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснение об исках-перевертышах, ранее имевшееся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16, включено не было.

Статьей 392 ТК РФ установлены **сроки обращения в суд** за разрешением индивидуального трудового спора.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение *трех месяцев* со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение *одного месяца* со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение *одного года* со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч. 1 и 2 ст. 392, они могут быть восстановлены судом.

Суд не должен реализовывать процессуальные права сторон по делу. В отношении трудовых споров следует руководствоваться общей правовой нормой о том, что *исковая давность* применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения (п. 2 ст. 109 ГПК РФ). Согласно ст. 152 ГПК РФ суд обязан исследовать факт пропуска сроков обращения в суд и сроков исковой давности. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд или срока на обжалование решения КТС, так как ГПК РФ не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из того, что правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

¹ См.: БВС РФ. 2007. № 12. С. 20.

Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок, а установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

По вопросу о том, является ли предварительное обращение граждан в органы *федеральной инспекции труда* уважительной причиной пропуска срока обращения в суд, имеются разные мнения. Пленум Верховного Суда РФ ответа на этот вопрос не дал, исходя из того, что обращение в федеральную инспекцию труда, хотя формально и не прерывает течение срока на обращение гражданина в суд, тем не менее, является одним из установленных законом способов защиты трудовых прав работников. Если пропуск срока для обращения в суд произошел в связи с длительным рассмотрением спора в федеральной инспекции труда, судом это может быть признано уважительной причиной пропуска срока и основанием для его восстановления.

Судебная практика

А. обратился в суд с иском к ООО ЧОП «Атлант-Безопасность» о признании факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов.

В обоснование заявленных требований указал, что с 20 ноября 2010 г. по 13 января 2011 г. работал у ответчика в качестве охранника в соответствии с договором на оказание услуг по охране объекта. Трудовой договор с ним не был заключен, но он был фактически допущен к работе и надлежащим образом исполнял трудовые обязанности, пройдя инструктаж и подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка.

На основании заявления от 13 января 2011 г. с этого же числа А. был уволен по собственному желанию. При увольнении окончательный расчет с ним произведен не был.

Поскольку между ним и ООО ЧОП «Атлант-Безопасность» сложились трудовые отношения, которые последним не были оформлены в установленном трудовым законодательством порядке, просил признать факт трудовых отношений между ним и ответчиком в период с 20 ноября 2010 г. по 13 января 2011 г. и взыскать с ответчика задолженность по заработной плате, компенсацию за ее несвоевременную выплату, компенсацию за неиспользованный отпуск, денежную компенсацию морального вреда, а также судебные расходы.

Решением Калининского районного суда г. Уфы от 15 ноября 2011 г. в удовлетворении иска А. отказано.

Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 14 августа 2012 г. решение суда первой инстанции отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований о признании факта трудовых отношений в период с 20 ноября 2010 г. по 13 января 2011 г., в этой части принято новое решение о признании наличия между А. и ООО ЧОП «Атлант-Безопасность» трудовых отношений в указанный период. В остальной части решение суда оставлено без изменения.

По кассационной жалобе А. состоявшейся по делу судебные постановления в части отказа в удовлетворении его исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов, были отменены Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ по следующим основаниям.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч. 1 ст. 392, они могут быть восстановлены судом.

Отказывая в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов, суд первой инстанции исходил из того, что истцом без уважительных причин пропущен предусмотренный ст. 392 ТК РФ трехмесячный срок для обращения в суд с заявленными требованиями, поскольку с исковыми требованиями о взыскании задолженности по невыплаченной заработной плате за период с 20 ноября 2010 г. по 13 января 2011 г., истец обратился в суд только 25 апреля 2011 г., т.е. по истечении трех месяцев после увольнения.

С таким выводом суда первой инстанции согласился и суд апелляционной инстанции.

Судебная коллегия считает, что с выводами судебных инстанций согласиться нельзя, поскольку они основаны на неправильном применении норм материального права.

Согласно ч. 1 ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Как видно из материалов дела, отношения между истцом и ответчиком приобрели статус трудовых после установления их таковыми в судебном порядке, что следует из определения суда апелляционной инстанции от 14 августа 2012 г.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Однако судебные инстанции, и в том числе суд апелляционной инстанции, отказывая в удовлетворении исковых требований, пришли к выводу о пропуске истцом без уважительных причин срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ, для защиты своих трудовых прав.

Такой вывод нельзя признать законным, поскольку с учетом положений ч. 1 ст. 14 ТК РФ и факта установления трудовых отношений между сторонами определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 14 августа 2012 г. этот срок должен исчисляться с момента установления такого факта.

Исходя из изложенного, состоявшиеся по делу судебные постановления в части отказа в удовлетворении исковых требований А. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов нельзя признать законными (определение Верховного Суда РФ от 15 марта 2013 г. № 49-КГ12–14).

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники **освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов** (ст. 393 ТК РФ).

Не могут быть взысканы судебные расходы, понесенные работодателем при рассмотрении трудового спора, и в том случае, если в удовлетворении иска работника судом будет отказано. По общему правилу, предусмотренному ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, к числу которых согласно ст. 94 ГПК РФ относятся и расходы на оплату услуг представителей.

Вместе с этим по смыслу ст. 71 (п. «о») и 72 (п. «к» ч. 1) Конституции РФ судебная процедура, включая производство по делам, вытекающим из трудовых отношений, определяется законодателем. Положения ст. 37 Конституции РФ, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, предопределяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации, как социальном правовом государстве. При этом законодатель учитывает не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя (в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу), в силу чего устанавливает процессуальные гарантии защиты трудовых прав работников при рассмотрении трудовых споров в суде, к числу которых относится и освобождение работника от судебных расходов.

Так, согласно положениям ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выпол-

нения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Таким образом, в целях предоставления дополнительных гарантий по обеспечению судебной защиты работниками своих трудовых прав, трудовое законодательство предусматривает освобождение работников от судебных расходов, что является исключением из общего правила, установленного ч. 1 ст. 98 и ч. 1 ст. 100 ГПК РФ.

Судебная практика

С. обратилась в суд с иском к ООО «<...>» о признании увольнения незаконным, взыскании невыплаченной заработной платы, заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, обязанности ответчика внести изменения в трудовую книжку.

Решением Фокинского районного суда г. Брянска от 16 мая 2012 г. в удовлетворении исковых требований С. отказано. Со С. в пользу ООО «<...>» взысканы расходы на оплату услуг представителя в размере <...> руб. Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Брянского областного суда от 2 августа 2012 г. решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

По кассационной жалобе С. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила состоявшиеся по делу судебные постановления в части взыскания с истца судебных расходов по следующим основаниям.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска, суд вместе с тем взыскал с истца в пользу ООО «<...>» расходы на оплату услуг представителя. При этом суд исходил из того, что в силу ч. 1 ст. 100 ГПК РФ стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Судебная коллегия нашла данный вывод суда, сделанным с существенным нарушением закона и основанным на неправильном применении и толковании норм процессуального права.

По общему правилу, предусмотренному ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, стороне, в пользу которой состоялось решение суда, суд присуждает возместить с другой стороны все понесенные по делу судебные расходы, к числу которых согласно ст. 94 ГПК РФ относятся и расходы на оплату услуг представителей.

Вместе с этим по смыслу ст. 71 (п. «о») и 72 (п. «к» ч. 1) Конституции РФ судебная процедура, включая производство по делам, вытекающим из трудовых отношений, определяется законодателем.

Положения ст. 37 Конституции РФ, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, вместе с тем предопределяют обязанность государства обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации, как социальном правовом государстве.

При этом законодатель учитывает не только экономическую (материальную), но и организационную зависимость работника от работодателя (в распоряжении которого находится основной массив доказательств по делу), в силу чего устанавливает процессуальные гарантии защиты трудовых прав работников при рассмотрении трудовых споров в суде, к числу которых относится и освобождение работника от судебных расходов (ст. 393 ТК РФ).

Так, согласно положениям ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Таким образом, в целях предоставления дополнительных гарантий по обеспечению судебной защиты работниками своих трудовых прав, трудовое законодательство предусматривает освобождение работников от судебных расходов, что является исключением из общего правила, установленного ч. 1 ст. 98 и ч. 1 ст. 100 ГПК РФ.

При таких обстоятельствах вывод суда в части взыскания со С. в пользу ООО «<...>» расходов на оплату услуг представителя, понесенных заявителем в связи с судебным рассмотрением возникшего трудового спора, сделан с существенным нарушением норм, регулирующих порядок обращения в суд работников за восстановлением нарушенных трудовых прав (определение Верховного Суда РФ от 12 июля 2013 г. № 83-КГ13-4).

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть *восстановлен на прежней работе* органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ст. 394 ТК РФ).

В некоторых случаях незаконного увольнения восстановить работника на прежней работе невозможно в силу объективных причин, например, при ликвидации организации или при окончании срока действия срочного трудового договора.

При невозможности восстановления работника на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ *в связи с ликвидацией организации*.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, — признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на *увольнение по истечении срока трудового договора*.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на *увольнение по собственному желанию* (ч. 3 и 4 ст. 394 ТК РФ).

В п. 60 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 даются разъяснения о том, как применяется судом **механизм восстановления нарушенных трудовых прав**

работника: суд может удовлетворить требования работника и восстановить его на прежней работе или ограничиться взысканием денежной суммы за время вынужденного прогула; кроме того, суд может применить такую меру, как взыскание компенсации причиненного работнику морального вреда.

Такое толкование представляется правильным, формально соответствующим тексту отдельных норм ТК РФ. Вместе с тем оно является далеко не полным и не всегда позволяет восстановить нарушенные права граждан. Именно поэтому в п. 6 того же постановления Пленума Верховного Суда РФ указано на то, что суд обязан принимать меры к разрешению трудового спора без рассмотрения дела по существу. Это означает, что по любому трудовому спору и на любой стадии судебного процесса возможно и желательно заключение мирового соглашения.

В мировой практике разрешения трудовых споров основной акцент делается на примирительных процедурах, соответствующих идее социального партнерства. Применительно к судебной сфере эти процедуры выражаются в активной роли суда на стадии подготовки дела к судебному разбирательству и сводятся по существу к попытке избежать дорогостоящей и не всегда эффективной процедуры рассмотрения дела в судебном заседании. В настоящее время крайне остро стоит вопрос об исполнении судебных решений вообще и решений о восстановлении на работе незаконно уволенных работников в особенности. Не секрет, что работодатель крайне неохотно исполняет решение суда о восстановлении на работе уволенного работника или формально исполнив решение, в подавляющем большинстве случаев либо вновь увольняет этого работника под любым предлогом, либо вынуждает его уволиться «по собственному желанию».

Опыт зарубежных стран показывает, что эти проблемы легко разрешаются тогда, когда судом активно применяется механизм побуждения сторон к заключению **мировых соглашений**, как правило, при собеседовании со сторонами на стадии подготовки дела к судебному разбирательству. В подавляющем большинстве случаев работодатель, которому квалифицированный юрист всегда может указать на допущенные им нарушения трудового законодательства, соглашается удовлетворить денежные требования истца, если это является альтернативой возможному судебному решению о восстановлении работника на работе. У нас же по статистике работодатель в суде проигрывает не менее 93% трудовых дел.

Именно поэтому Пленум в п. 6 своего постановления дал судам в форме разъяснения рекомендации о необходимости принимать **меры досудебного урегулирования** возникающих трудовых споров и более активно применять имеющиеся в ТК РФ механизмы взыскания денежных сумм за вынужденный прогул и за причинен-

ный моральный вред при заключении сторонами мировых соглашений. Тем самым снимаются многие проблемы с исполнением решений и с реализацией идей социального партнерства.

Материалы к размышлению

В процессе судебной реформы неоднократно поднимался вопрос о создании в Российской Федерации самостоятельной судебной подсистемы трудовых судов. При обсуждении этого вопроса сторонники этой идеи ссылаются на положительный опыт функционирования трудовых судов в других странах. Специализированные трудовые суды существуют в различных формах в нескольких западноевропейских государствах. Например, в Германии система судов по трудовым делам построена по принципу самостоятельности от других судов, имеет три судебных инстанции (первая, апелляционная и кассационная инстанции). В качестве кассационной инстанции выступает Федеральный Верховный Суд по трудовым делам.

При поступлении искового заявления в трудовой суд и при подготовке дела к судебному разбирательству активная роль суда в разрешении трудового спора проявляется в основном в ходе досудебного собеседования с участием сторон, их представителей и судьи. Как правило, трудовой спор заканчивается на этой стадии компромиссным мировым соглашением. Таким образом, суд поддерживает социальную стабильность в обществе и снимает большое количество конфликтов в сфере применения наемного труда, не доводя их до разбирательства дела по существу.

Нужна ли в России система самостоятельных трудовых судов, и в какой форме она могла бы быть эффективной, — предмет дальнейшего обсуждения. Первый шаг в этом направлении был сделан в феврале 2005 г. с образованием в Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ судебного состава по трудовым и социальным делам. После этого такие специализированные судебные составы были образованы во многих крупных судах субъектов РФ.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, когда после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об **изменении формулировки основания увольнения**, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

При увольнении без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о **взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы** следует учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Расширительному толкованию данная правовая позиция не подлежит. Спор о праве на получение заработной платы или ее части является индивидуальным трудовым спором работника с работодателем. Статьей 392 ТК РФ для обращения работника в суд по такому спору установлен трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Вместе с тем, в соответствии со ст. 395 ТК РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере. Таким образом, независимо от того, сколько времени индивидуальный трудовой спор рассматривался в суде, работник имеет право на полную компенсацию потери заработной платы за все время вынужденного прогула в связи с незаконным переводом на другую работу или с незаконным увольнением.

В соответствии с ч. 4 ст. 3 и ч. 9 ст. 394 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников в ТК РФ нет, поэтому суд вправе удовлетворить требование 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).

В соответствии со ст. 237 ТК РФ компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом

по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. В том случае, если работник и работодатель условия и размер компенсации морального вреда зафиксировали в трудовом договоре, то это условие трудового договора становится обязательным не только для его участников, но и для органа по рассмотрению трудового спора. Размер компенсации морального вреда определяется в этом случае судом с учетом состоявшегося соглашения между работником и работодателем.

Решение суда по трудовому спору исполняется в соответствии со ст. 396 ТК РФ и нормами гражданского процессуального права. Немедленному исполнению подлежит решение в части восстановления работника на работе и в части взыскания в его пользу заработной платы за время вынужденного прогула за три месяца.

Отличительной особенностью **немедленного исполнения решения суда** является то, что такое решение еще не вступило в законную силу и может быть впоследствии отменено в апелляционном порядке. Статьей 397 ТК РФ обратное взыскание с работника полученных по решению суда сумм запрещено, кроме тех случаев, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

Исполнение решений о восстановлении на работе заключается в издании работодателем приказа или распоряжения о восстановлении работника на прежней работе и в фактическом допуске работника к исполнению своих трудовых обязанностей.

При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

Принудительное исполнение решения суда по трудовому спору производится судебными приставами-исполнителями в соответствии с нормами Федеральных законов от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» и от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах».

19.3. Коллективные трудовые споры

Понятие коллективного трудового спора

Коллективные трудовые споры — это вид трудовых споров, отличающийся от индивидуальных трудовых споров, в первую очередь тем, что их стороной является не один работник, а коллектив работников. Коллективные трудовые споры неразрывно

связаны с правом на забастовку, которая в России рассматривается как способ разрешения коллективного трудового спора.

И коллективные трудовые споры, и забастовки стали в России законным средством отстаивания прав и интересов работников только в 1989 г., когда был принят Закон СССР от 9 октября 1989 г. № 580-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Он содержал нормы о проведении длительных примирительных процедур; запрет на проведение забастовок в отношении широкого круга работников и некоторые другие нормы, делавшие его в целом антизабастовочным. В 1995 г. был принят Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», воспринявший общую концепцию и логику закона СССР. С принятием ТК РФ нормы о коллективных трудовых спорах и забастовках были кодифицированы, а в 2006 г. Закон 1995 г. был отменен Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. В гл. 61 ТК РФ, регулиующую разрешение коллективных трудовых споров, дважды вносились существенные изменения: Федеральными законами от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ и от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ч. 1 ст. 398 ТК РФ).

Коллективные трудовые споры могут возникать на разных уровнях социального партнерства (см. параграф 7.5). Исходя из определения спор считается коллективным трудовым при одновременном наличии трех признаков: субъект, предмет и процедура возникновения.

Субъектом коллективного трудового спора являются работники (их представители) с одной стороны и работодателя (их представители) с другой (см. гл. 4). На локальном уровне субъектом коллективного трудового спора могут являться работники организации в целом, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения. Работники, объединенные в определенные группы по иным критериям (работники смены, цеха, определенной профессии, члены профсоюза), не могут быть субъектом коллективного трудового спора. Представители работников на уровне организации (профсоюзная организация, иной представительный орган) не являются самостоятельным субъектом коллективного трудового спора.

В случае возникновения коллективного трудового спора на уровне выше организации от имени работников действует профсоюз, объединение профсоюзов.

Вторым субъектом коллективного трудового спора является работодатель на уровне организации, а на уровне выше организации — объединение работодателей.

Предмет коллективного трудового спора вытекает из определения, приведенного в ст. 398 ТК РФ. Коллективный трудовой спор может возникнуть:

- по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- в связи с заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, соглашений;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

В случае если работники выдвигают требования по вопросам, не входящим в перечисленные выше, их требования не будут считаться основанием для возникновения коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор существует лишь в случае, если есть **неурегулированные разногласия** по вопросам, относящимся к предмету коллективного трудового спора. Неурегулированные разногласия появляются в результате процедуры возбуждения коллективного трудового спора, включающей в себя этап выдвижения работниками требований и неудовлетворения их работодателем.

Выдвижение требований работниками и их представителями — сложная и формализованная процедура.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители (см. параграф 7.4).

На локальном уровне требования должны быть обязательно утверждены на общем собрании (конференции). Таким образом, процедура выдвижения требований может происходить несколькими способами.

- Выдвижение требований непосредственно работниками организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения на общем собрании (конференции).
- Выдвижение требований представительным органом работников организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения → утверждение требований на общем собрании (конференции) работников соответственно организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения.

- С 2011 г. при невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований. В частности, невозможно созвать общее собрание или конференцию работников, когда работники работают посменно. Для таких случаев утверждение требований путем сбора подписей является более реальным (см. Федеральный закон от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ).

Трудовой кодекс РФ регламентирует требования к проведению *собрания (конференции) работников* и принятию решений на них:

- собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих;
- конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов;
- решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции).

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению. За непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции) предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 КоАП РФ).

На этапе выдвижения требований работниками требования (копия требований) могут быть направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора (ч. 6 ст. 399 ТК РФ).

Судебная практика

В ТК РФ установлено, что правом на выдвижение требований и объявление забастовки обладают работники организации (филиала, представительства, обособленного структурного подразделения). Однако содержание понятия «обособленное структурное подразделение» законодатель не раскрывает.

В п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 применительно к вопросу о переводах разъяснено, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д. По мнению судов, это определение не применимо к коллективным трудовым спорам.

По вопросу о том, что можно считать обособленным структурным под-

разделением в коллективных трудовых спорах, с течением времени сформировалась судебная практика.

Рассматривая вопрос о том, что следует считать обособленным структурным подразделением в 2004 г., Верховного Суда РФ указывал, что «признание обособленного структурного подразделения организации таковым может производиться независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации. Одним из критериев в данном случае может являться его территориальная обособленность и наличие оборудования стационарных рабочих мест по месту его нахождения. ... В структуре предприятия «Авиакомпания «Башкирские авиалинии»» летный отряд выделен в отдельное подразделение, работа летного состава протекает в особых условиях с определенной правовой регламентацией вне территории авиакомпании, имеет свою специфику в оплате и пенсионном обеспечении. Поэтому при разрешении коллективного трудового спора по поводу заключения коллективного трудового договора работники летного отряда с учетом характера деятельности могут иметь свой особый интерес, отличающийся от интересов работников других подразделений авиакомпании, в том числе в части установления условий труда и его оплаты. ... Судебная коллегия считает возможным согласиться с доводами, ... что летный отряд авиакомпании «Башкирские авиалинии» является обособленным структурным подразделением...».

В настоящее время Верховный Суд РФ считает, что «под обособленным структурным подразделением следует понимать подразделение такой степени самостоятельности, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая, в случае забастовки работников такого подразделения, обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации» (определения Верховного Суда РФ от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12; от 10 февраля 2006 г. № 74-Г06-4).

Так, например, Верховный Суд РФ признал, что наравне с четырьмя другими шахтами шахта «Красная Шапочка» является структурным подразделением ОАО «СУБР» и отказ ее работников от исполнения трудовых обязанностей не мог поставить под угрозу срыва работу других подразделений акционерного общества (определение Верховного Суда РФ от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12).

В то же время Верховный Суд РФ посчитал, что не удовлетворяет этим признакам и не может считаться обособленным структурным подразделением, например, авиационно-техническая база авиакомпании, поскольку «работа всего предприятия невозможна в случае прекращения работы АТБ» (определение Верховного Суда РФ от 10 февраля 2006 г. № 74-Г06-4); оркестр театра, поскольку он «является неотъемлемой органической частью общей деятельности театра, от его работы непосредственно зависит художественная ценность исполняемого произведения, поскольку оперный либо балетный спектакль это совокупность нескольких видов искусств (музыка, танец, пение)» (определение Верховного Суда РФ от 1 декабря 2006 г. № 48-Г06-20); цех технологического автотранспорта, поскольку «приостановка работы цеха технологического автотранспорта в связи с забастовкой 12 июня 2005 г. привела к прекращению отгрузки и перевозки руды водителями автомобилей «БЕЛАЗ», что, в свою очередь, неблагоприятно сказалась на всей деятельности предприятия, 60% производственных работ на котором были парализованы» (определение Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14) и др.

На уровне выше локального требования могут выдвигать профессиональные союзы и их объединения (общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов). От их имени требования выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений. Требования, выдвинутые на уровнях выше локального, не должны утверждаться работниками.

Рассмотрение работодателем выдвинутых требований. Требования, выдвинутые работниками или представителями работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю, соответствующим сторонам социального партнерства.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и *в течение двух рабочих дней* со дня получения указанных требований сообщить о принятом решении в представительный орган работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме.

Объединения работодателей, иные представители работодателей, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и *в течение трех недель* со дня получения указанных требований сообщить о принятом решении в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям).

За уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 КоАП РФ).

Возникновение коллективного трудового спора связывается с результатами рассмотрения выдвинутых требований. Если работодатель (представитель работодателя) отклоняет все или часть требований работников, либо не сообщает по истечении соответственно двух рабочих дней на локальном уровне или трех недель на иных уровнях о результатах рассмотрения, то *возникает коллективный трудовой спор*. Соответственно день сообщения об отклонении требований или день истечения срока, установленного для представления ответа работникам, считается **днем начала коллективного трудового спора**.

В любой момент после начала коллективного трудового спора каждая из сторон спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государ-

ственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора (ч. 3 ст. 401 ТК РФ).

Материалы к размышлению

Действующие в настоящее время нормы о моменте начала коллективного трудового спора и процедурах его возбуждения нельзя признать обоснованными.

Согласно ст. 38 ТК РФ если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий; урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ.

До внесения в 2006 г. изменений в ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ моментом начала коллективного трудового спора считался не только день отклонения всех или части специально выдвинутых по процедуре, установленной в ст. 399 ТК РФ, требований работников, но и дата подписания протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. Это означало, что стороны, выяснив в ходе коллективных переговоров, что у них есть разногласия по определенным вопросам и зафиксировав это в протоколе разногласий, могли переходить к разрешению коллективного трудового спора с использованием примирительных процедур. Исходя из действующих в настоящее время норм ТК РФ работники должны пройти описанную выше сложную и трудоемкую процедуру выдвижения требований, чтобы сформулировать требования, которые уже проговорены, сформулированы, и по которым уже очевидным образом роятся позиции сторон. Такое регулирование является серьезным ограничителем возможности нормального разрешения разногласий между работниками и работодателями.

Остается не решенной эта проблема и в отношении разногласий, возникающих в ходе процедуры учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта. По итогам процедуры, предусмотренной ст. 372 ТК РФ, возникшие разногласия оформляются протоколом. По сути, этот протокол является протоколом разногласий. Однако ст. 398 ТК РФ ни в прежней, ни в действующей редакции не связывала момент начала коллективного трудового спора с моментом подписания такого протокола, и работники в этой ситуации должны выдвигать требования по коллективному трудовому спору в соответствии с процедурой, установленной в ст. 399 ТК РФ.

Урегулирование коллективных трудовых споров с использованием примирительных процедур

Коллективные трудовые споры не могут рассматриваться судами, так как в первую очередь они являются экономическими спорами — спорами об интересах. Во всем мире такие споры разрешаются с использованием примирительно-третейских процедур. Основы этих процедур описаны в Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» 1951 г.

Процедуры примирения основываются на том, что решение принимается самими представителями сторон. Основные положения Рекомендации МОТ № 92 предусматривают, что:

— органы по добровольному примирению должны создаваться с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между работодателями и работниками;

— в каждый орган по добровольному примирению должно входить равное число представителей от работодателей и от работников;

— примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму;

— примирительная процедура должна начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон или *ex officio* — органом по добровольному примирению;

— в период примирительных процедур сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении;

— соглашения, достигнутые сторонами в ходе или в результате переговоров по примирению, должны составляться в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

Арбитражные (третейские) процедуры предполагают, что в случае, если стороны не смогли найти взаимоприемлемое решение при проведении переговоров друг с другом, решение, обязательное для сторон спора, выносит третье лицо. Согласно Рекомендации № 92 конфликт может быть передан на окончательное разрешение арбитражного органа по соглашению между всеми заинтересованными сторонами. В период его работы сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение времени рассмотрения вопроса арбитражным органом и признать вынесенное решение.

Нормы ТК РФ базируются на этих положениях. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Обязательным этапом для всех коллективных трудовых споров является рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется только в случае, если стороны договорятся об этой процедуре. В трудовом арбитраже коллективный трудовой спор может рассматриваться, только если стороны договорятся об использовании этой процедуры и об обязательности исполнения решения трудового арбитража (об исключении из этого правила речь пойдет ниже).

Таким образом, процедуры разрешения коллективного трудового спора могут включать от одного до трех этапов:

- 1) примирительная комиссия;
- 2) примирительная комиссия — посредник;

- 3) примирительная комиссия — трудовой арбитраж;
 4) примирительная комиссия — посредник — трудовой арбитраж.

Закон нацеливает стороны на добросовестное участие в разрешении коллективных трудовых споров, достижение соглашения. Согласно ч. 5 ст. 401 ТК РФ представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора. На практике это положение не всегда реализуется, либо стороны по-разному понимают, что означает разрешение коллективного трудового спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права **уклоняться от участия в примирительных процедурах**. Уклонение работодателя или его представителя от участия в примирительных процедурах является основанием для наложения административного штрафа в размере от 1 до 3 тыс. руб. (ст. 5.32 КоАП РФ).

Если одна из сторон (как правило, работодатель) уклоняется от участия в создании и работе примирительных органов, другая сторона может инициировать обращение к следующей примирительной процедуре:

— при уклонении от участия в создании или работе примирительной комиссии — потребовать проведения переговоров о рассмотрении с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования;

— при уклонении от переговоров о рассмотрении спора с участием посредника или от участия в рассмотрении спора с участием посредника — потребовать проведения переговоров о рассмотрении спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования.

При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой

арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора. Согласно ст. 409 ТК РФ в этом случае работники имеют право приступить к организации забастовки.

Трудовой кодекс РФ определяет **сроки проведения примирительных процедур**. При необходимости они могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора; решение об этом стороны должны отразить в протоколе (ст. 401 ТК РФ).

В 2011 г. были внесены изменения в нормы ТК РФ, регулирующие сроки разрешения коллективного трудового спора. Во-первых, они были незначительно сокращены по сравнению с ранее действовавшей редакцией ТК РФ. Во-вторых, были установлены различные сроки для всех этапов решения различных вопросов на локальном уровне и уровне выше локального (до 2011 г. сроки разрешения коллективного трудового спора не различались в зависимости от уровня социального партнерства, срок большей продолжительности был установлен лишь для рассмотрения требований работников, выдвинутых профсоюзами и их объединениями на уровнях выше локального, — он составлял один месяц при трехдневном сроке рассмотрения требований на уровне организации). В-третьих, сроки, ранее установленные едиными для принятия решения об использовании процедуры рассмотрения спора с участием посредника и в трудовом арбитраже и их формирования, были разделены на два отдельных срока (табл. 7).

Таблица 7

Действия в ходе разрешения коллективного трудового спора с использованием примирительных процедур	Локальный уровень	Иные уровни	Редакция ТК РФ до 2011 г.
Создание примирительной комиссии	2*	3	3
Рассмотрение спора примирительной комиссией	3	5	5
Решение о приглашении посредника	1	1	3
Определение кандидатуры посредника	2	2	
Рассмотрение спора с участием посредника	3	5	7
Решение о рассмотрении спора в трудовом арбитраже	1	1	7
Определение состава трудового арбитража	2	4	
Рассмотрение спора в трудовом арбитраже	3	5	5

* Курсивом выделены сроки обязательных процедур

В период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки, работники имеют право в общем порядке, установленном Федеральным законом от 19 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях», проводить массовые акции в поддержку своих требований.

Рассмотрение коллективного трудового спора в **примирительной комиссии** является первым и обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора. Стороны не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Стороны сразу приступают к формированию примирительной комиссии. Примирительная комиссия создается на локальном и иных уровнях социального партнерства соответственно в срок до двух или трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Рекомендациями об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией (см. постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57) в состав примирительной комиссии предлагается включать от двух до пяти представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

Решение о создании примирительной комиссии оформляется решением каждой из сторон: на локальном уровне — приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников; на иных уровнях социального партнерства — соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников. Регламент работы примирительная комиссия определяет самостоятельно. На работодателе лежит обязанность создать необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Срок рассмотрения спора в примирительной комиссии составляет: на локальном уровне — до трех рабочих дней, на иных уровнях — до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о создании комиссии.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

Если стороны не достигли решения в ходе работы примирительной комиссии, стороны переходят к обсуждению вопроса о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Посредник — это независимое лицо, которое стороны коллективного трудового спора могут пригласить, чтобы он помог им вести переговоры по урегулированию спора. Подчеркнем, что рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника не является обязательным. Тем не менее, действующая редакция ТК РФ обязывает стороны провести переговоры о рассмотрении

коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий. При недостижении согласия оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Аналогичным образом в случае уклонения стороны от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона может потребовать проведения переговоров о рассмотрении спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования. Таким образом, действующие нормы обязывают стороны обсуждать вопрос о рассмотрении спора с участием посредника.

Если стороны принимают решение о рассмотрении спора с участием посредника, они заключают соглашение об этом, и в следующие два рабочих дня согласовывают кандидатуру посредника. Посредником может быть абсолютно любое лицо, которому стороны доверяют. Кандидатура посредника может быть рекомендована государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Если стороны не могут договориться о кандидатуре, они приступают к переговорам о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника, при этом они могут использовать Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника (постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58). Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение спора посредником ограничено тремя рабочими днями на локальном уровне и пятью днями — на иных уровнях социального партнерства. В ходе рассмотрения спора стороны ведут протоколы, а по итогам рассмотрения подписывают согласованное решение или составляют протокол разногласий. Решение, принятое сторонами при рассмотрении спора с участием посредника, является для сторон обязательным. На практике стороны редко обращаются к использованию этой примирительной процедуры.

Третья процедура, к использованию которой могут обратиться стороны коллективного трудового спора для урегулирования разногласий, — это **трудовой арбитраж**. До 2011 г. по законодательству трудовой арбитраж мог создаваться в России как временно

действующий орган (*ad-hoc*). Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ трехсторонним комиссиям по регулированию социально-трудовых отношений предоставлено право по решению комиссий создавать при них постоянно действующие трудовые арбитражи для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

При рассмотрении спора в трудовом арбитраже решение принимается уже не представителями сторон коллективного трудового спора, а иными, внешними лицами — членами трудового арбитража.

Рассмотрение спора в трудовом арбитраже является правом сторон. Если стороны принимают решение о рассмотрении спора в трудовом арбитраже, они подписывают **соглашение об обязательности выполнения решения трудового арбитража**.

Однако в тех случаях, когда работники не имеют права проводить забастовку (ч. 1, 2 ст. 413 ТК РФ), рассмотрение коллективного трудового спора в *трудовом арбитраже является обязанностью сторон*, а решение трудового арбитража обладает обязательной силой.

Процедура принятия решения о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже аналогична другим примирительным процедурам. В течение одного рабочего дня стороны обязаны обсудить вопрос, будут ли они рассматривать спор в трудовом арбитраже, подписать соответствующее соглашение. Затем в течение двух или соответственно четырех календарных дней (в зависимости от уровня социального партнерства) стороны должны либо совместно с государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров создать временный трудовой арбитраж, либо передать спор на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. Постановлением Минтруда РФ от 14 августа № 59 были утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Состав трудового арбитража, а также регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением сторон и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Обычно трудовой арбитраж формируется в составе трех или пяти человек. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного

трудового спора, подлежащего рассмотрению. По соглашению сторон лицам, привлекаемым к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве трудовых арбитров, могут компенсироваться затраты в связи с участием в разрешении спора.

В случаях, когда *создание трудового арбитража является обязательным* для сторон, если стороны не могут договориться самостоятельно о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Представители сторон участвуют в рассмотрении спора трудовым арбитражем. *Срок рассмотрения спора* составляет три рабочих дня на локальном уровне и пять рабочих дней на иных уровнях.

Регламентом работы трудового арбитража могут быть установлены: продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из трудовых арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений лиц, представляющих стороны по существу спора; возможность и порядок отвода трудовых арбитров и т.д. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем определяется самим арбитражем и может включать: изучение документов и материалов, представленных сторонами; заслушивание представителей сторон; заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость; разработку рекомендаций по существу коллективного трудового спора.

В процессе работы трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора. Решение оформляется в письменной форме и передается сторонам спорам.

Решение трудового арбитража, как и иных примирительных процедур, обязательно для выполнения обеими сторонами. Неисполнение решения влечет неблагоприятные последствия. Административную ответственность за невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры устанавливает КоАП РФ (ст. 5.33). Размер штрафа, налагаемого в этом случае, составляет от 2 до 4 тыс. руб.

Главным последствием неисполнения решения, достигнутого в ходе примирительных процедур, является появление у работников права приступить к организации забастовки.

Гарантии работникам, участвующим в разрешении коллективного трудового спора. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Роль государственных органов в коллективном трудовом споре

На разных этапах — от возникновения коллективного трудового спора, его разрешения, до проведения забастовки — государственным органам предоставлены определенные полномочия и возложен ряд обязанностей в области коллективных трудовых споров.

Согласно ст. 407 ТК РФ **государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров** являются:

- федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров;
- органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

В соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» в систему федеральных органов исполнительной власти входят федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства. Этим указом была создана Федеральная служба по труду и занятости, которой были переданы правоприменительные функции, функции по контролю и надзору и функции по оказанию государственных услуг упраздненного Министерства труда и социального развития РФ. Постановлениями Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 были определены «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости», а от 30 июня 2004 г. № 324 утверждено Положение о Федеральной службе по труду и занятости.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы и социальной защиты населения, оказанию *государственных услуг в сфере* содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и *урегулирования коллективных трудовых споров*, а также по пре-

доставлению социальных гарантий, установленных законодательством РФ для социально незащищенных категорий граждан (п. 1 Положения).

Роструд находится в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ. Роструд осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями. К числу территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров относятся¹ Центрально-Черноземное, Северо-Западное, Северо-Кавказское, Волго-Вятское, Поволжское, Уральское, Западно-Сибирское, Восточно-Сибирское и Дальневосточное управления по урегулированию коллективных трудовых споров.

Деятельность и полномочия Роструда в области коллективных трудовых споров регулируются ст. 407 ТК РФ и Положением о Федеральной службе по труду и занятости. Федеральная служба по труду и занятости:

производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров двух видов — споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, а также коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

- содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;
- ведет базу данных по учету трудовых арбитров;
- организует подготовку трудовых арбитров.

Минздравсоцразвития России² утвердил три административных регламента, регулирующих предоставление этих государственных услуг Рострудом:

- Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке коллективных трудовых спо-

¹ См.: приказ Роструда от 2 марта 2005 г. № 30 «Об утверждении наименования, образцов печати и бланка письма территориального органа по урегулированию коллективных трудовых споров».

² До 21 мая 2012 г. Роструд находился в ведении Министерства здравоохранения и социального развития России, которое было преобразовано в Министерство здравоохранения РФ и Министерство труда и социальной защиты РФ (см. Указ Президента РФ от 21 мая 2012 г. № 636).

ров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (далее — Регламент, утвержденный приказом от 1 марта 2012 г. № 180н);

— Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (далее — Регламент, утвержденный приказом от 13 марта 2012 г. № 223н);

— Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги ведения базы данных по учету трудовых арбитров (далее — Регламент, утвержденный приказом от 21 ноября 2011 г. № 1375н).

Регламенты предусматривают порядок обращения за перечисленными услугами, требования к документам, которые должны быть представлены заявителями, сроки рассмотрения обращений, результаты предоставления государственной услуги; решения, которые могут быть приняты по итогам рассмотрения заявлений и т.д. Рассмотрим некоторые из этих процедур и показателей оказания госуслуг.

Роструд публикует статистику коллективных трудовых споров, зарегистрированных согласно норм Регламента, утвержденного приказом от 1 марта 2012 г. № 180н, и урегулированных, в том числе с участием Роструда (табл. 8). Она ведется в соответствии с критериями регистрации, установленными Регламентом, а также критериями признания споров коллективными трудовыми и в отношении отдельных категорий коллективных трудовых споров. Поэтому эти цифры не отражают число коллективных трудовых конфликтов, возникающих в организациях в целом¹.

¹ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. Статистические данные. Количество коллективных трудовых споров, зарегистрированных Рострудом за период с 2006 по 2012 год. URL: <<http://rostrud.ru/activities/34/22831/22835.shtml>> (дата обращения: 26.06.2013).

Годы	Число зарегистрированных коллективных трудовых споров	Число урегулированных споров	
		Всего	В том числе с участием Роструда
2006	18	18	8
2007	9	7	7
2008	17	16	13
2009	6	6	2
2010	9	9	7
2011	7	7	3
2012	10	9	5

Наиболее обширной является деятельность Роструда в области содействия в урегулировании коллективных трудовых споров. В частности, согласно п. 20 Регламента, утвержденного приказом от 1 марта 2012 г. № 180н, результатом предоставления государственной услуги является:

— содействие в урегулировании коллективных трудовых споров, оказанное по запросу заявителя, в соответствии с процедурами, установленными Административным регламентом;

— получение заявителем разъяснений по вопросам урегулирования коллективного трудового спора;

— рекомендации кандидатуры посредника и (или) в случаях, установленных ТК РФ, соответствующего решения о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях.

Для получения этих государственных услуг необходимо направить в Роструд запрос (в письменной форме или в форме электронного документа) заявителя, оформленный в соответствии с требованиями, которые подробно регулируются Регламентом. В частности, предусматривается, что запрос должен быть адресован на имя руководителя Роструда, оформлен на бланке письма соответствующей стороны коллективного трудового спора за подписью уполномоченного представителя стороны коллективного трудового спора. Документы, необходимые для предоставления государственной услуги, должны быть четкими для прочтения, оформлены в машинописном виде на русском языке, при этом не допускается использование сокращений слов и аббревиатур. В запросе заявителя должна содержаться, помимо информации о заявителе и других обязательных реквизитов, следующая информация:

- просьба заявителя о предоставлении государственной услуги по содействию в урегулировании коллективного трудового спора;
- фамилия, имя, отчество представителя заявителя (последнее — при наличии);
- информация о второй стороне коллективного трудового спора (наименование, правовой статус, почтовый адрес, контактные номера телефонов, адрес электронной почты (при наличии), фамилия, имя, отчество и должность представителя);
- дата начала коллективного трудового спора;
- этап разрешения коллективного трудового спора в соответствии с порядком разрешения коллективных трудовых споров, установленным ст. 401 ТК РФ.

К запросу заявителя должны прилагаться (п. 27 Регламента): документ, подтверждающий полномочия представителя заявителя; удостоверенная заявителем копия требований, направленных работодателю (представителю работодателей) или полученных работодателем (представителем работодателей); удостоверенная заявителем копия сообщения работодателя (представителя работодателей) о принятом решении относительно требований работников (представителей работников) — при наличии; иная (дополнительная) информация, характеризующая коллективный трудовой спор.

Что касается услуги по **регистрации трудовых арбитров**, то Роструд публикует на своем сайте информацию о количестве трудовых арбитров, внесенных в базу данных Роструда. В целом по России число зарегистрированных арбитров сократилось за период с 2008 по 2012 г. с 4678 человек в 2008 г. до 3189 человек в 2012 г.¹

К компетенции органов исполнительной власти субъектов РФ, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров, отнесено:

- осуществление уведомительной регистрации коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, регистрацию которых осуществляет Роструд;
- содействие урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственным органам по урегулированию коллективных трудовых споров *всех уровней* предоставлены права, направленные на то, чтобы гарантировать возможность реализации перечисленных выше полномочий. Они могут:

- проверять в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

¹ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. Статистические данные. Количество трудовых арбитров, внесенных в базу данных Роструда за период с 2008 по 2012 г. URL: <<http://rostrud.ru/activities/34/22831/22837.shtml>> (дата обращения: 26.06.2013).

- оказывать методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;
- организовывать в установленном порядке финансирование примирительных процедур;
- взаимодействовать с представителями работников и работодателей;
- беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

К числу функций Роструда отнесено выявление, анализ и обобщение причин возникновения коллективных трудовых споров, подготовка предложений по их устранению.

Право на забастовку

Понятие «забастовка» (от итальянского *basta* — хватит, довольно, обозначающего призыв к прекращению работы) появилось в русском языке сравнительно недавно — около 100 лет назад; ранее для обозначения этого явления использовалось слово «стачка».

Исторический экскурс

Забастовки начали происходить во второй половине XVIII в. в Англии, в конце XVIII — начале XIX вв. — в других европейских странах, США. С развитием стачечного движения происходило становление первых рабочих союзов, впоследствии — профсоюзов, которые взяли на себя координацию стачечной борьбы. Развитие стачечного движения в России началось после отмены крепостного права с началом развития промышленности и формирования рабочего класса. С фактическим появлением стачек связано развитие законодательства, регулирующего ответственность за участие в них и порядок их проведения. Сначала Уложение о наказаниях 1845 г. установило наказание для участников стачек: зачинщики могли быть арестованы на срок от трех недель до трех месяцев, участники стачки — от семи дней до трех недель. В 1886 г. был принят закон о штрафах, который усилил ответственность: участие в стачке каралось тюремным наказанием на срок от четырех до восьми месяцев; зачинщики стачки, причинившие повреждение заводскому или фабричному имуществу, подвергались тюремному заключению на срок от восьми до шестнадцати месяцев. 2 декабря 1905 г. были изданы «Временные правила о наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках», которые фактически узаконили экономические стачки, однако запретили прекращение работы на государственных предприятиях; предусмотрели ответственность в отношении лиц, причинивших повреждение имущества во время стачек, а также ответственность за принуждение к прекращению работы¹.

¹ Подробнее см. об этом: *Шельмагин И. И.* Фабрично-заводское законодательство в России (вторая половина XIX в.). М. : Юридическое изд-во Минюста СССР, 1947. С. 36, 173; *Шельмагин И. И.* Законодательство о фабрично-заводском труде в России. М. : Госюриздат, 1952. С. 171 и др.

К 1917 г. рабочее и профсоюзное движения приобрели открыто политический характер, рабочие активно участвовали в октябрьских событиях 1917 г. В 1918—1921 гг. забастовки, хотя и реже, но еще использовались в борьбе за улучшение положения рабочих, однако уже тогда с участниками забастовок жестоко расправлялись. В условиях нэпа забастовки все еще происходили, но позднее даже мысль о возможности проведения забастовок искореняется. В законодательстве СССР не было никаких упоминаний о них: они не были ни разрешены, ни запрещены. Косвенно забастовки, скорее, даже были легализованы, потому что в постановлении ЦИК и СНК СССР от 13 января 1929 г. был предусмотрен запрет обращать взыскание на принадлежности профсоюзным органам стачечные фонды. Официально забастовок в СССР не существовало, поскольку считалось, что для них не было предпосылок.

Тем не менее, в 1950-е гг. произошло несколько акций протеста, но о них почти не было информации; далее число забастовок медленно, но начало возрастать: в 1960-е гг. произошло 17 забастовок, в 1970-е — 25, в начале 1980-х — 31 забастовка¹. В качестве примера жестокой расправы с бастующими можно привести подавление выступления рабочих в июне 1962 г. в Новочеркасске, закончившееся расстрелом людей. В конце 1980-х гг. начались стихийные выступления рабочих, в начале на предприятиях промышленности и транспорта, потом — и с этого момента отсчитывают начало возрождения рабочего движения в России — общеотраслевая забастовка шахтеров в 1989 г.

С этого времени начинается и новая история правового регулирования забастовок. После всплеска забастовочного движения был принят Закон СССР от 9 октября 1989 г. № 580-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» — первый закон в истории СССР и России, специально посвященный разрешению коллективных трудовых споров и регулированию оснований и порядка проведения забастовок. Закон рассматривал забастовку как крайнюю меру разрешения коллективного трудового спора (ст. 7). Ему на смену в 1995 г. пришел Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», а с 2002 г. вопросы проведения забастовки регулируются ТК РФ.

Важнейшим этапом в развитии законодательства стало принятие Конституции РФ. Согласно ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В современном обществе право на забастовку урегулировано в нормах международного и национального права. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах

¹ Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под общ. ред. Ю. Н. Милова, А. Н. Крестьянинова. М.: Академия труда и социальных отношений, Международный институт экономики и права, 1998. С. 48; Социально-трудовые исследования. Рабочее движение в современной России: становление, современные проблемы, перспективы. М.: Институт мировой экономики и международных отношений РАН, 1995. Вып. 1. С. 13.

от 16 декабря 1966 г. подп. «d» п. 1 ст. 8 обязывает участвующие в Пакте государства обеспечить право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны. Пункт 3 той же статьи предусматривает, что государства, на которые распространяется действие Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., должны применять пакт таким образом, чтобы не уменьшать гарантии, предусмотренные этой Конвенцией. В Европейской социальной хартии 1996 г., ратифицированной Россией в 2009 г.¹, закреплено «...право работников и предпринимателей на коллективные действия в случае конфликтов интересов, включая право на забастовку» (ч. 4 ст. 6).

В Конвенциях МОТ право на забастовку прямо не закреплено, однако Комитет по свободе объединения МОТ и Комитет экспертов признают право на забастовку неотъемлемой частью свободы объединения, закрепленной в конвенциях МОТ о свободе объединения. Признается, что право на забастовку следует из ст. 3 Конвенции № 87, согласно которой организации трудящихся и работодателей имеют право самостоятельно организовывать свою деятельность и формулировать свою программу действий.

Следует различать забастовку как социальное явление и право на забастовку. Забастовка как социальное явление — это коллективное добровольное приостановление работы, применяемое работниками для защиты или реализации своих профессиональных интересов достижения каких-либо целей, сформулированных в требованиях.

Право на забастовку по-разному понимается и регулируется в разных странах; в законодательствах в качестве элементов определения забастовки выделяются такие критерии как цель забастовки, характер действий работников, добровольность участия в ней, субъект права на забастовку и др. Поэтому анализ понятия права на забастовку может быть очень обширным, остановимся лишь на нескольких элементах.

В ряде стран, в частности, в Германии, забастовка рассматривается как последнее средство разрешения коллективного трудового спора, а во Франции забастовка считается способом борьбы, а не последним средством разрешения спора.

Специалисты МОТ отмечают, что «по своей природе требования, которые могут быть предметом забастовки, могут быть классифицированы на профессиональные (направленные на обеспечение или улучшение условий труда или жизни работников),

¹ См.: Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ. «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г.».

профсоюзные (направленные на обеспечение или развитие прав профсоюзных организаций и их лидеров), политические»¹.

По мнению контрольных органов МОТ, забастовки могут проводиться в целях:

1) решения вопросов экономической и социальной политики и проблем, возникающих на предприятии, непосредственно затрагивающих интересы работников²;

2) критики экономической и социальной политики правительства (но чисто политические забастовки не входят в сферу применения принципов свободы объединения)³;

3) разрешения трудовых, в том числе коллективных, споров⁴;

4) как забастовка солидарности, при условии, что поддерживаемая ими забастовка является законной⁵;

5) признания профсоюза⁶.

В России **право на забастовку** определяется исходя из ч. 4 ст. 37 Конституции РФ и положений гл. 61 ТК РФ. В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку.

Согласно ч. 4 ст. 398 ТК РФ **забастовка** — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. С этим определением согласуется и норма ч. 1 ст. 409 ТК РФ, устанавливающая, что в соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Сопоставление этих положений с позицией органов МОТ показывает, что за пределами признаваемого в Российской Федерации права на забастовку остаются забастовки солидарности, забастовки с целью критики экономической и социальной политики правительства, забастовки с целью добиться признания профсоюза, забастовки, направленные на поиск решения вопросов экономической

и социальной политики и проблем, возникающих на предприятии, непосредственно затрагивающих интересы работников.

После принятия ТК РФ в Комитет по свободе объединения (КСО) Административного Совета МОТ были поданы жалобы на положения ТК РФ, в которых был поднят ряд вопросов, касающихся соответствия норм, регулирующих разрешение коллективных трудовых споров и проведения забастовок, нормам международного права. В рекомендациях по делу № 2251 КСО сформулировал относительно описанного выше вопроса рекомендации Правительству РФ (доклад № 333, п. 1001)¹: «g) Комитет напоминает, что трудящиеся и их организации должны иметь возможность прибегать к забастовке для того, чтобы добиться признания профсоюза, а также для того, чтобы критиковать экономическую и социальную политику Правительства. Они должны иметь право проводить забастовку солидарности в случаях, если забастовка, которую они поддерживают, сама является законной».

Применительно к праву на забастовку возникают также вопросы о том, является ли это право индивидуальным или коллективным, принадлежит ли непосредственно работникам или профсоюзам, а также о том, как квалифицировать прекращение работы в случаях, когда не соблюдаются те или иные критерии определения забастовки. Подходы к этому вопросу также различаются в национальных нормах.

В России длительное время оставался открытым вопрос о том, как квалифицировать прекращение работы индивидуально работником, а также прекращение работы в случаях невыплаты работникам заработной платы. В 1990-е гг. главной причиной проведения забастовок была несвоевременная выплата заработной платы, в том числе установленной в коллективных договорах, соглашениях. Первоначально такие забастовки признавались незаконными, но с 1996 г. Верховным Судом РФ был выработан подход, согласно которому разногласия о выполнении условий коллективного договора о сроках выплаты заработной платы не являются коллективным трудовым спором, поскольку «не имеется неурегулированных разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, которые подпадают

¹ *Gernigon B., Otero A., Guido H.* ILO principles concerning the right to strike. International Labour Office, Geneva, 2000. P. 13.

² См.: Свобода объединения. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. Международное бюро труда, Женева, 1997. П. 479.

³ См.: Там же. П. 482.

⁴ См.: Там же. П. 484, 489.

⁵ См.: Свобода объединения. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. П. 486.

⁶ См.: Там же. П. 487, 488.

¹ Committee on Freedom of Association Report No. 333 (Vol. LXXXVII, 2004, Series B, No. 1). URL: <<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=EN&hdroff=1>>. На русском: URL: <<http://trudprava.ru/index.php?id=87>>. Приводится выдержка в части, касающейся коллективных трудовых споров и забастовок.

под понятие коллективного трудового спора»¹. В ныне утратившем силу Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (ч. 3 ст. 1), а также в постановлениях Верховного Суда РФ они названы «коллективные трудовые споры, возникающие в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников», а вместо понятия «забастовка» Верховный Суд РФ использовал понятие «отказ от работы».

При принятии ТК РФ были введены новые правовые категории — отказ от работы в случае невыплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) и самозащита трудовых прав (ст. 379 ТК РФ), которые определили правовую квалификацию прекращения работы работником индивидуально в нескольких перечисленных в этих статьях случаях.

Вопрос о существовании права на забастовку как индивидуального права в отношении иных случаев остается открытым. Следует, безусловно, признать индивидуальный характер права на забастовку в случаях использования его при разрешении коллективных трудовых споров, поскольку каждый работник принимает решение о своем участии или не участии в забастовке; имеет право выйти из коллектива, проводящего забастовку, или вступить в него (позитивное и негативное право на забастовку). В ч. 3 ст. 409 ТК РФ указывается, что участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Вместе с тем остается открытым, например, вопрос о целесообразности признания права на забастовку конкретного работника в ходе урегулирования индивидуального трудового спора об установлении условий труда².

Возникновение права на организацию забастовки. Согласно ст. 409 ТК РФ работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (ст. 406 ТК РФ) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (ст. 408 ТК РФ), или не исполняют решение трудового арбитража (рис. 2). Исключением являются случаи, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

¹ См., например, определения Верховного Суда РФ от 26 декабря 1997 г. (дело № 74 Г 97-11); от 24 июня 1997 г. (дело № 74 Г 97-4); от 26 марта 1998 г. (дело № 39Г98-2); от 25 июня 1998 г. (дело № 39 Г 98-10) и др.

² См.: Трудовые споры : учебное пособие / под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М. : Проспект, 2013. С. 168—169.

В ходе проведенных примирительных процедур <i>не достигнуто соглашение</i> о разрешении коллективного трудового спора	Право приступить к организации забастовки
Стороны (работодатель) <i>уклонились от участия в примирительных процедурах</i>	
Работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) <i>не выполняют соглашения, достигнутые сторонами</i> коллективного трудового спора в ходе разрешения спора в примирительной комиссии или с участием посредника	
Работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) <i>не исполняют решение трудового арбитража</i>	

Рис. 2. Основания возникновения права на забастовку

Объявление забастовки

Объявление забастовки согласно российскому законодательству, как и выдвижение требований по коллективному трудовому спору — сложная процедура, предусматривающая необходимость соблюдения множества формальных требований. При этом несоблюдение этих процедур (как и иных норм, установленных ТК РФ в отношении сроков, процедур и требований, касающихся коллективных трудовых споров) является основанием для признания забастовки незаконной в судебном порядке.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (ч. 5 ст. 409 ТК РФ).

Процедуры объявления забастовки работниками различаются в зависимости от уровня социального партнерства, на котором возник коллективный трудовой спор.

1. При *объявлении забастовки на локальном уровне* соответствующее решение должно быть принято самими работниками по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. Правом на объявление забастовки обладают работники организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Таким образом, процедура на локальном уровне включает:

- предложение о проведении забастовки, высказанное представительным органом работников;
- утверждение решения представительного органа работниками организации (филиала, представительства).

2. В случае если разрешается коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства, то процедура объявления забастовки предусматривает принятие решений на нескольких уровнях социального партнерства:

— принятие профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов) решения *об объявлении забастовки на уровне выше локального*;

— принятие работниками конкретного работодателя — организации, на которую распространяется это решение, *решения об участии в забастовке*.

При этом на локальном уровне отдельных примирительных процедур не проводится.

К принятию решения работниками об объявлении забастовки (участии в забастовке) в обоих случаях — на локальном и иных уровнях — предъявляются одинаковые требования.

Решение об объявлении забастовки (участии в забастовке) принимается собранием (конференцией) работников. К проведению собрания предъявляются требования, аналогичные тем, что предусмотрены для проведения собрания по выдвигению требований по коллективному трудовому спору. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Решение об объявлении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

Если проведение собрания (созыва конференции) работников невозможно, представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Само *содержание решения о проведении забастовки* также определено законом. В решении об объявлении забастовки указываются (ч. 9 ст. 410 ТК РФ):

— перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

— дата и время начала забастовки, предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

— наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

— предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Судебной практике известны примеры, когда несоблюдение требования о принятии решения даже по одному из перечисленных вопросов рассматривалось в качестве основания для признания забастовки незаконной.

Решение об объявлении забастовки оформляется в письменной форме. Необходимо обратить внимание на ограничение **сроков проведения забастовки**. Срок между моментом принятия решения о проведении забастовки и моментом ее начала ограничен двумя месяцами. В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, закон требует, чтобы стороны начали проведение примирительных процедур заново (ч. 11 ст. 410 ТК РФ).

При этом **продолжительность забастовки**, в том числе предполагаемая, не регулируется законом. Более того, требование к работникам при объявлении забастовки определять и указывать в решении об объявлении забастовки предполагаемую продолжительность забастовки, которое ранее содержалось в ст. 410 ТК РФ, было исключено Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ в соответствии с рекомендациями Комитета по свободе объединения МОТ. В рекомендациях по делу № 2251 КСО рекомендовал Правительству РФ (доклад № 333, п. 1001)¹: «j) Изменить статью 410 ТК РФ, чтобы организации трудящихся не были обязаны в законодательском порядке объявлять продолжительность забастовки».

Принимая решение о проведении забастовки, работники должны определить **орган, возглавляющий забастовку**. Он имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам, а также приостановить забастовку.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны **предложения по минимуму необходимых работ (услуг)**. Соблюдение минимума необходимых работ является обязанностью работников в период проведения забастовки, если они работают в организациях, где это необходимо.

¹ Committee on Freedom of Association Report No. 333 (Vol. LXXXVII, 2004, Series B, No. 1). URL: <<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=EN&hdroff=1>>. На русском: URL: <<http://trudprava.ru/index.php?id=87>>. Приводится выдержка в части, касающейся коллективных трудовых споров и забастовок.

Минимум необходимых работ (услуг) — это объем работы, который в период проведения забастовки должен выполняться работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Комитет по свободе объединения МОТ также допускает ограничение права на забастовку в организациях или видах деятельности, остановка которых может представлять опасность или нанести серьезный ущерб не только работодателю, путем введения **минимального обслуживания**, представляющего собой аналог минимума необходимых работ. Однако во избежание излишнего ограничения права на забастовку Комитет по свободе объединения разъяснил, что минимальный набор услуг, которые должны осуществляться при забастовке, может быть установлен только в отношении: 1) услуг, перерыв в предоставлении которых может угрожать жизни и здоровью людей; или 2) услуг, которые не являются строго необходимыми, однако перерыв в их предоставлении может привести к острому кризису в стране, и в результате такие услуги могут стать необходимыми; или 3) государственных услуг особой важности.

Минимум необходимых работ в России определяется в результате процедуры, включающей несколько этапов:

1) утверждение отраслевых перечней минимума необходимых работ;

2) утверждение на их основе региональных перечней минимума необходимых работ;

3) заключение соглашения работодателем (представителем работодателя), представительным органом работников и органом местного самоуправления о минимуме необходимых работ в конкретной организации;

4) установление минимума необходимых работ органом исполнительной власти субъекта РФ в случае недостижения соглашения.

Рассмотрим эти этапы.

1. Для каждой отрасли (подотрасли) экономики, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, согласно ст. 412 ТК РФ должны разрабатываться и утверждаться **перечни минимума необходимых работ (услуг)**.

Их разработка и утверждение осуществляются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим

общероссийским профессиональным союзом. Если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами.

Порядок разработки и утверждения перечней минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, установлен постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901. Постановление предусматривает порядок **согласования перечня с профсоюзами**. Перечень работ направляется федеральным органом исполнительной власти в профсоюзы на согласование. Руководители профсоюзов или уполномоченные ими заместители обязаны в 10-дневный срок согласовать (завизировать) перечень работ или согласовать его с замечаниями (мотивированными возражениями) и направить в федеральный орган исполнительной власти. Если в указанный срок профсоюзы не направили в федеральный орган исполнительной власти согласованный (завизированный) перечень работ, то он считается согласованным.

При наличии разногласий по перечню работ руководитель федерального органа исполнительной власти должен обеспечить его обсуждение с профсоюзами с целью принятия взаимоприемлемого решения. При этом могут создаваться согласительные комиссии с участием посредников. Только после согласования с профсоюзами перечень утверждается федеральным органом исполнительной власти.

По состоянию на 1 июля 2013 г. утверждены 18 таких перечней для различных отраслей¹: в судостроительной промышленности; в отрасли промышленности обычных вооружений; в отрасли промышленности боеприпасов и спецхимии; в легкой промышленности; в медицинской и биотехнологической промышленности; в машиностроительной отрасли; в химической и нефтехимической промышленности; в подведомственных Минкультуры Рос-

¹ См., например: приказы Минпромторга России от 28 июня 2011 г. № 870 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в судостроительной промышленности, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества»; от 28 мая 2010 г. № 452 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли промышленности обычных вооружений, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества».

сии федеральных государственных учреждениях и федеральных государственных предприятиях; в организациях, филиалах и представительствах ракетно-космической промышленности; в организациях агропромышленного и рыбохозяйственного комплекса; в организациях, филиалах и представительствах системы образования; в торфяной отрасли экономики; в газораспределительных организациях; в электроэнергетике; в организациях здравоохранения; в нефтяной, нефтеперерабатывающей, газовой отраслях экономики и нефтепродуктообеспечении; в угольной отрасли; в металлургической отрасли.

Анализ этого списка и содержания перечней показывает, что далеко не во всех случаях они утверждаются в отношении организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества. В указанном списке присутствуют целые отрасли, работа организаций в которых с перечисленными в ТК РФ и изложенными Комитетом по свободе объединения МОТ целями не связана, а списки нередко содержат широкий перечень видов работ, подлежащих выполнению в период забастовки.

2. Орган исполнительной власти субъекта РФ на основе утвержденных отраслевых перечней разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) **региональные перечни минимума необходимых работ (услуг)**. Региональные перечни должны конкретизировать содержание и определять порядок применения федеральных отраслевых перечней на территории соответствующего субъекта РФ.

3. Для конкретной организации, в которой проводится забастовка, минимум необходимых работ определяется трехсторонним соглашением: работодателя (представителя работодателя), представительного органа работников и органа местного самоуправления. Перечни минимума необходимых работ для конкретной организации согласовываются на основе вышеописанных отраслевых и региональных перечней.

Срок принятия решения о перечне в конкретной организации составляет три дня со дня принятия решения об объявлении забастовки.

Трудовой кодекс РФ устанавливает ряд требований во избежание расширительной трактовки видов работ, которые должны включаться в минимум необходимых работ:

– включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан;

– в минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

4. Если в течение трехдневного срока не достигается соглашение, минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ.

Закон предоставляет сторонам коллективного трудового спора возможность обжаловать такое решение в судебном порядке (ч. 7 ст. 412 ТК РФ), однако из-за ограниченности времени, сложности ситуации и процедур стороны не прибегают на практике к этой возможности.

Необеспечение минимума необходимых работ (услуг) ранее признавалось основанием для признания забастовки незаконной (ч. 8 ст. 412 ТК РФ в редакции до внесения изменений Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ, п. 59 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). В соответствии с новой редакцией ч. 8 ст. 412 ТК РФ при необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и представительным органом работников соответствующих требований, и, следовательно, необеспечение минимума необходимых работ не может являться основанием признания забастовки незаконной.

О начале предстоящей забастовки работники (их представители) должны *предупредить работодателя* в письменной форме. Срок предупреждения на локальном уровне составляет не менее пяти рабочих дней, а при проведении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей должны быть предупреждены не позднее чем за семь рабочих дней.

Трудовой кодекс РФ возлагает на работодателя обязанность предупреждать о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Ограничения права на забастовку. Ранее речь уже шла об одной из форм ограничения права на забастовку — минимуме необходимых работ. Помимо этого допускается в ряде случаев полный запрет проведения забастовок.

Часть 1 ст. 413 ТК РФ устанавливает, что в соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Необходимо обратить внимание, что п. 1 ч. 1 ст. 413 перечисляет сферы и ситуации, в которых забастовка не допускается безотносительно каких-либо условий. Пункт 2 ч. 1 ст. 413 ТК РФ перечисляет виды организаций, непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения, забастовки в которых являются незаконными и не допускаются лишь при соблюдении дополнительного условия — если их проведение создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Кроме того, согласно ч. 2 ст. 413 ТК РФ право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Так, например, п. 1 ст. 52 ВК РФ установлено, что в целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.

По вопросу о пределах ограничения права на забастовку была высказана правовая позиция Конституционным Судом РФ в Постановлении от 17 мая 1995 г. № 5-П «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (кон-

фликтов)» (в редакции от 20 мая 1991 года) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации». Конституционный Суд РФ признал запрет забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации соответствующим Конституции РФ в той мере, в какой право на забастовку отдельных категорий работников может быть ограничено согласно ст. 55 (ч. 3) Конституции РФ в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Запрет же забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли не соответствует ст. 37 (ч. 4) и 55 (ч. 2 и 3) Конституции РФ.

Информация к размышлению

Комитетом по свободе объединения МОТ неоднократно рассматривался вопрос о пределах ограничения права на забастовку. Комитет по свободе объединения считает, что право на забастовку может быть ограничено:

— в отношении *государственных служащих* (при этом к государственным служащим должны относиться лишь лица, которые осуществляют свои полномочия от имени государства¹);

— в отношении работников *жизненно важных служб*. В качестве жизненно важных МОТ признает службы больничного сектора; электроснабжения; водоснабжения; телефонную службу; полицию и вооруженные силы; пожарную службу; государственную и частную службу; тюремные службы; службы обеспечения школьников питанием и уборки школ; авиадиспетчерскую службу².

Одновременно в ходе рассмотрения конкретных жалоб формируется перечень работников, которые, по мнению Комитета по свободе объединения, должны пользоваться правом на забастовку. К ним, в частности (но не только), относятся: железнодорожный сектор, строительство, сельское хозяйство, банки, почтовые услуги, метрополитен, образование, гостиничные услуги, металлургия и шахты, авиационные пилоты; производство, транспортировка и доставка топлива и др.³

Для удобства в табл. 9 приведены сроки разрешения коллективного трудового спора на этапе объявления и проведения забастовки и предупредительной забастовки в новой (с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ) и старой редакции ТК РФ.

¹ Freedom of association — Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition 2006. Summarizes the decisions and principles of the Committee on Freedom of Association up to its 339th report (November 2005). § 574 / International Labour Organization web site. URL: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_090632.pdf> (дата обращения: 30.06.2013).

² Там же. § 585.

³ Там же. § 587.

Таблица 9

Действия в ходе объявления и проведения забастовки	Локальный уровень	Иные уровни	Редакция ТК РФ до 2011 г.
Предупреждение работодателя о проведении <i>забастовки</i> , за сколько дней (рабочих)	5	7	10
Максимальный срок начала <i>забастовки</i> после принятия решения о ее объявлении (месяцев)	2	2	2
Право объявить <i>предупредительную забастовку</i> после начала работы примирительной комиссии, через сколько дней (календарных)	3	4	5
Предупреждение работодателя о проведении <i>предупредительной забастовки</i> , за сколько дней (рабочих)	2	3	3
Предупреждение работодателя о возобновлении приостановленной забастовки, за сколько дней (рабочих)	2	3	3
Согласование сторонами перечня минимума необходимых работ (при необходимости), количество рабочих дней с момента объявления забастовки	3	3	5

Проведение забастовки

Проведение забастовки означает, что работники отказываются *полностью* или *частично* исполнять свои трудовые обязанности. Таким образом, даже частичный отказ от работы по российскому законодательству будет признан забастовкой.

Между тем, это не единственно возможная форма промышленных акций работников. Существуют такие формы акций работников, как *итальянская забастовка* или работа по правилам (*working to rule*), при которой работники выполняют свою работу в строгом соответствии с должностными инструкциями, что, как правило, приводит к замедлению работы; *сидячая забастовка* (*sit-down strike*), когда бастующие работники занимают свои рабочие места, чтобы не допустить на них других работников, нанятых работодателем; *избыточное производство продукции* или *замедление темпов работы*. Среди других промышленных акций — бойкоты, пикетирования, занятия производственных помещений и т.д.

Согласно ч. 8 ст. 410 ТК РФ работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требо-

ваний в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки. Порядок организации и проведения этих акций регулируется Федеральным законом от 19 июня 2004 г. № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях».

Самостоятельным видом забастовок является **предупредительная забастовка**. Сторона работников имеет право прибегнуть к проведению предупредительной забастовки, чтобы продемонстрировать работодателю решимость отстаивать свою позицию и готовность организовать полноценную забастовку. Требования к ее проведению более простые, чем к проведению забастовки, но в то же время не все они однозначно урегулированы законодательством. В законе установлены следующие правила, сроки и процедуры проведения предупредительной забастовки:

- предупредительная забастовка может быть проведена в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- продолжительность предупредительной забастовки не может превышать одного часа;
- предупредительная забастовка может быть проведена один раз в ходе разрешения коллективного трудового спора;
- на локальном уровне забастовка может быть объявлена после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня;
- на иных уровнях социального партнерства забастовка может быть объявлена после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня;
- при проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обязан обеспечить минимум необходимых работ (услуг).

Судебная практика

В законодательстве не установлены требования к процедурам объявления предупредительной забастовки. Это приводит к тому, что судами высказываются противоположные позиции относительно того, как должно приниматься такое решение.

Так, в определении Верховного Суда РФ от 23 марта 2012 г. № 33-Г12-3 суд пришел к выводу что решение о проведении предупредительных забастовок собранием работников не принималось и, таким образом, не были соблюдены требования ст. 410 ТК РФ, согласно которым решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

В определении Верховного Суда РФ 5 февраля 1998 г. по делу № 71-Г97-5, суд, основываясь на нормах Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», аналогичных в части предупредительной забастовки нормам ТК РФ, указал следующее: «Признавая предупредительную забастовку незаконной, суд распространил на нее положения закона, регламентирующие объявление и порядок проведения основной забастовки. Между тем, процедура объявления и проведения предупредительной забастовки (часовой) регламентируется только п. 3 ст. 14 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»».

Позиция по делу, рассмотренному в 1998 г., представляется более обоснованной. Распространение требования о принятии решения о короткой предупредительной забастовке в сжатые сроки по правилам, предусмотренным для обычной забастовки, является, во-первых, расширительным толкованием норм ст. 410 ТК РФ, а во-вторых, учитывая ныне действующую редакцию¹ ч. 6 ст. 410 ТК РФ, — невыполнимым по срокам.

Приостановление и возобновление забастовки. Начатая забастовка может быть приостановлена, а приостановленная забастовка может быть возобновлена. Решение о приостановлении забастовки может быть принято самими работниками, а также независимо от желания работников: в судебном порядке либо по решению Правительства РФ.

Решение со стороны работников о приостановлении забастовки принимается органом, возглавляющим забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора с использованием примирительных процедур. Трудовой кодекс РФ не содержит никаких требований по поводу порядка принятия такого решения, поэтому он должен определяться представительным органом работников самостоятельно.

Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть

¹ В редакции, введенной Федеральным законом от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ, ч. 6 ст. 410 ТК РФ говорит о том, что предупредительная забастовка может быть проведена в период работы примирительной комиссии, который составляет три и пять дней соответственно на локальном и иных уровнях (ст. 403 ТК РФ). В то же время срок предупреждения о предупредительной забастовке составляет два и четыре дня на разных уровнях, а объявлена забастовка может быть через три и четыре дня работы примирительной комиссии соответственно. Эти сроки делают невозможным проведение предупредительной забастовки в период работы примирительной комиссии, и тем более не оставляют даже гипотетически времени для организации собрания работников по ее объявлению.

предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Приостановление забастовки в судебном порядке возможно в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей. В ходе рассмотрения судом дела о признании забастовки незаконной суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок (ч. 7 ст. 413 ТК РФ).

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней (ч. 8 ст. 413 ТК РФ).

Права и обязанности сторон в ходе забастовки, гарантии, ответственность. В период проведения забастовки у сторон коллективного трудового спора существует ряд прав и обязанностей, работникам предоставляются определенные гарантии в связи с участием в забастовке, а также установлена ответственность за нарушения прав и обязанностей в период проведения забастовки.

1. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора **обязаны продолжать разрешение спора** путем проведения переговоров (ч. 1 ст. 412 ТК РФ). На этом этапе законодатель не регулирует процедуры и сроки проведения переговоров, стороны устанавливают их самостоятельно. Это более удачное решение вопроса о процедурах, чем в ранее действовавшей (до принятия Федерального закона от 22 ноября 2011 г. № 334-ФЗ) редакции ТК РФ, содержащей неоднозначную норму, согласно которой стороны должны были проводить примирительные процедуры.

2. Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, **обязаны принять** зависящие от них **меры по обеспечению** в период забастовки *общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования*, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей (ч. 2 ст. 413 ТК РФ).

3. В период проведения забастовки работники организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, **обязаны соблюдать минимум необходимых работ.**

4. **Участие в забастовке является добровольным** для работников. Каждый работник самостоятельно принимает решение об участии в забастовке. Согласно ч. 3 ст. 409 ТК РФ никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Часть 4 ст. 409 ТК РФ предусматривает, что лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Административная ответственность за принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого установлена ст. 5.40 КоАП РФ. Санкция этой нормы предусматривает наложение административного штрафа на граждан в размере от 500 до 1000 руб.; на должностных лиц — от 1 до 2 тыс. руб.

5. Участие работника в законной забастовке является правомерным поведением со стороны работника. В связи с этим в ч. 1 ст. 414 ТК РФ подчеркивается, что участие в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. *К работникам, участвующим в забастовке, запрещается применять меры дисциплинарной ответственности.*

Ответственность за участие в забастовке может наступить только в случае, если работники продолжают участвовать в забастовке после признания ее незаконной судом.

6. За работниками, участвующими в забастовке, на время забастовки **сохраняются место работы и должность**. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Отсутствие заработной платы в период проведения забастовки может являться серьезным фактором для работников в момент принятия решения о проведении забастовки или ее продолжении. Во многих странах для того, чтобы поддержать работников, участвующих в забастовке, профсоюзы создают за счет членских взносов забастовочные фонды, из средств которых поддерживают работников в период проведения забастовки.

7. Для работников, не участвующих в забастовке, но в связи с ее проведением не имеющих возможности выполнять свою работу, время забастовки рассматривается как **простой**. Такие работники имеют право на оплату этого времени как времени простоя не по вине работника в соответствии с положениями ст. 157 ТК РФ; для оплаты этого времени они должны заявить в письменной форме о начале простоя. Коллективным договором, согла-

шением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат указанным работникам.

Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ. Согласно ст. 72.2 ТК РФ в этих случаях возможен перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя; перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

8. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, в том числе во время проведения забастовки **запрещается локаут**. Законодательство России понимает локаут довольно узко — как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Материалы к размышлению

Понятие «локаут» происходит от английского словосочетание *lock out* («запирать вовне»). В разных странах под локаутом понимается: а) полная или частичная приостановка деятельности предприятия; б) приостановление трудовых договоров с работниками, непредоставление работникам работы; в) осуществление и тех и других действий. Болгарское законодательство под локаутом понимает также и наем работников для замены бастующих. В настоящее время в большинстве государств за редкими исключениями под локаутом понимают не прекращение, а приостановление трудовых договоров работников или временное увольнение.

Таким образом, учитывая довольно узкое понимание локаута в России, запрещены лишь действия по увольнению работников. Иные варианты поведения работодателя как мера защиты своих интересов, которые являются недопустимыми в ряде стран, в России не запрещены.

Локаут относят к числу промышленных акций работодателей. К иным средствам защиты работодателей от промышленных акций работников («квази-локаутам») относится, в частности, наем работников для замены бастующих, который Комитет по свободе объединения МОТ считает серьезным нарушением свободы объединения. Другими мерами самозащиты работодателей при коллективных трудовых спорах являются накопление продукции, заключение субконтрактов с независимыми поставщиками продукции для выполнения собственных договорных обязательств. На практике встречаются такие действия как предоставление дополнительных льгот и выплата денег работникам, которые не прекращают работу; составление «черных списков» профсоюзных активистов; создание неблагоприятных условий для деятельности членов профсоюза и профсоюзных активистов, насильственные действия. Подобные практики признаются недопустимыми Комитетом по свободе объединения, однако их бывает трудно доказать на практике и сложно защититься от них. Примеры использования подобных практик — не редкость и в России, а негативное отношение со стороны работодателя и дискриминация работников в связи с участием в забастовке стали хрестоматийными в деле калининградских докеров, по которому вынесено решение Комитетом по свободе объединения МОТ и Европейским судом по правам человека (см. параграф 6.2).

Правовое регулирование локаута различается в разных странах. В некоторых странах промышленные акции работодателей полностью запрещены (Греция, Болгария, Португалия, Литва). Другим вариантом является запрет локаутов, но с допущением действий работодателя более мягкого характера, в частности, приостановление трудовых договоров в связи с производственной необходимостью или «холодный локаут» (англ. — *layoff*). Под производственной необходимостью в данном случае понимается нецелесообразность или невозможность выполнения работы вследствие забастовки. В некоторых странах используется концепция «формального паритета», при которой осуществляется формальное уравнивание статуса забастовок и локаутов, и при «наступательной» забастовке допускается «наступательный» локаут, при частичной забастовке — частичный локаут, при забастовке солидарности — локаут солидарности¹.

9. Ответственность работников за забастовку согласно ТК РФ может наступить в случае участия в незаконной забастовке. Решение о признании забастовки незаконной принимается только в судебном порядке.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты **дисциплинарному взысканию** за нарушение трудовой дисциплины (ч. 1 ст. 417 ТК РФ). Таким образом, работники могут быть привлечены к ответственности вплоть до увольнения в случае, если:

- вынесено решение суда о признании забастовки незаконной, об отсрочке или приостановлении забастовки;
- решение доведено до сведения органа, возглавляющего забастовку;
- работники приступили к проведению забастовки либо не прекратили ее на следующий день (календарный) после ознакомления с указанным решением.

Помимо дисциплинарной ответственности, существует возможность привлечения к **материальной ответственности** за незаконную забастовку. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом (ч. 2 ст. 417 ТК РФ).

Незаконная забастовка. Забастовки могут быть законными и незаконными. Согласно ТК РФ незаконными являются:

¹ Подробнее об этом см.: Международное трудовое право : учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. М. : Проспект, 2012. С. 285–291.

1) забастовки, проведение которых не допускается в соответствии с ч. 1 ст. 413 ТК РФ и запрещенные в соответствии с иными федеральными законами;

2) забастовки, объявленные без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Второе из этих оснований трактуется на практике очень широко. Согласно п. 59 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в качестве нарушений сроков, процедур и требований, в частности, рассматриваются ситуации, когда не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (ст. 401–404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч. 3 ст. 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (ч. 5 ст. 410 ТК РФ) и др. Анализ судебной практики показывает, что самое незначительное нарушение норм ТК РФ, регулирующих проведение примирительных процедур, норм об объявлении забастовки и других, установленных в гл. 61 ТК РФ, может стать основанием признания забастовки незаконной.

Решение о признании забастовки незаконной принимается в судебном порядке. В связи с большой общественной значимостью и сложностью дел этой категории их рассмотрение отнесено к подсудности судов субъектов РФ. Дело о признании забастовки незаконной может быть возбуждено по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе ненадавшемуся забастовку отложить на срок до 15 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок.

Судебная практика

По данным Судебного департамента при Верховном Суде РФ число рассмотренных дел судами о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими вреда довольно значительно (табл. 10) и превышает данные о числе зарегистрированных забастовок по данным Росстата (см. об этом далее).

Таблица 10

Год	Поступило дел	Остаток дел с прошлого года	Рассмотрены с вынесением решения			Прекрашено дел	Оставлено без рассмотрения дел	Окончено дел
			Всего дел	Требования удовлетворены (число дел / % от рассмотренных)	В удовлетворении требований отказано			
2009	79	20	64	40 / 62,5	24	18	4	90
2010	38	9	34	24 / 70	10	8	3	45
2011	39	2	31	21 / 67	10	7	3	41
2012	100	0	27	19 / 70	8	65	4	97

Примечание. Таблица составлена на основании данных Судебного департамента при Верховном Суде РФ, опубликованных на официальном сайте www.cdep.ru. За более ранние периоды статистика не опубликована. URL: <<http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=1775>> (дата обращения: 01.07.2013).

Но и эти цифры не дают реальную статистику происходящих забастовок. Дело о признании забастовки незаконной может быть возбуждено как в отношении объявленной, но еще не состоявшейся забастовки, так и в отношении уже проходящей забастовки. С такими исками работодатели нередко обращаются сразу после получения уведомления о проведении забастовки, с тем чтобы добившись вынесения судебного решения о признании забастовки незаконной, предотвратить забастовку в дальнейшем. Учитывая, что обращение в суд с иском о признании забастовки незаконной является правом, а не обязанностью работодателя (и прокурора), можно также предположить, что реальное число коллективных трудовых споров должно быть больше числа поданных исков, но оценить количественно существующий разрыв довольно сложно.

Приведенные данные свидетельствуют, что удовлетворяется 62–70% поданных исков о признании забастовки незаконной.

Анализ вынесенных судебных решений показывает, что в случаях, когда суды признают наличие коллективного трудового спора и рассматривают законность забастовки с точки зрения наличия оснований признания ее незаконной, указанных в ст. 413 ТК РФ, забастовки почти всегда признаются незаконными.

Материалы к размышлению

Весьма важным представляется вопрос об эффективности предусмотренных процедур разрешения коллективных трудовых споров и проведения

забастовок. Одним из показателей, позволяющих делать выводы об эффективности, являются статистические данные. Официальный учет числа забастовок в России осуществляется органами Росстата. Предоставление информации о них является добровольным, не влечет для сторон правовых последствий, в результате сведения о конфликтах предоставляются и собираются не достаточно пунктуально. По данным Росстата в 1990-х гг. число коллективных трудовых споров и забастовок исчислялось тысячами, в начале 2000-х — десятками и сотнями, в 2004–2005 гг. цифры стали четырехзначными. Но начиная с 2006 г., по данным статистики, произошло резкое снижение числа зафиксированных забастовок. В 2009 г. Росстатом зафиксирована одна, а 2010 г. — ни одной, в 2011 г. — 2, в 2012—6 забастовок¹:

Год.....	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Число организаций, в которых проходили забастовки.....	1755	6273	264	514	8856	8278	17007	11162	7285	817	291

Год.....	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Число организаций, в которых проходили забастовки.....	80	67	5933	2575	8	7	4	1	0	2	6

В январе — апреле 2013 г. по данным Росстата забастовок не зафиксировано².

Эти цифры плохо отражают реальную ситуацию, их интересно сравнить с данными экспертов и исследователей. Так, по данным Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) происхо-

¹ О 2011, 2012 гг. см.: сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). Российский статистический ежегодник 2011. URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_36/IssWWW.exe/Stg/d1/05-12.htm>; Российский статистический ежегодник 2012; URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/d1/05-29.htm>; Социально-экономическое положение России, 2012 год. URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_01/IssWWW.exe/Stg/d12/3-2.htm> (дата обращения: 01.07.2013).

² См.: Социально-экономическое положение России, 2013 год. Сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстат). URL: <http://www.gks.ru/bgd/regl/b13_01/IssWWW.exe/Stg/d04/3-2.htm> (дата обращения: 01.07.2013).

дит от двух до шести трудовых конфликтов в неделю и не менее 10 случаев в месяц приостановки работ¹.

По данным мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав (ЦСТП), осуществляемого на основе анализа информации в Интернете, средствах массовой информации и на новостных сайтах, число случаев *прекращения работы* составляло: в 2008 г. — 60, в 2009 г. — 106, в 2010 г. — 88, в 2011 г. — 91, в 2012 г. — 95².

Исследование позволяет проследить используемые формы протеста работников. Самыми популярными **формами протеста** оказались выдвижение требований, митинг вне границ предприятия и обращения к властям³. Полная или частичная остановка работы предприятия — классическая форма забастовки — находилась в 2012 г. на четвертом месте по числу акций (24%).

Однако чаще всего это стихийные и незаконные забастовки. Исследование показало, что на долю легитимных форм протеста (приостановка работы из-за невыплаты заработной платы, коллективные трудовые споры, завершающиеся и не завершающиеся забастовкой) в 2008 и 2009 гг. приходилось 11% числа всех протестов, в 2010 г. — 9%, в 2011 г. — 8% и в 2012 г. — 6%. Иными словами, девять из десяти акций протеста проходят в формах, не предусмотренных трудовым законодательством, и только одна — в законной форме. Доля легитимных акций протеста постоянно уменьшается и стремится к ничтожным значениям. Другой важный вывод состоит в том, что велико число жестких форм протестов (голодовки, захват предприятия, перекрытие магистралей). В 2008, 2009 и 2010 гг. соответственно 17, 18 и 17% всех протестов проходили в этих формах. В 2011 г. доля таких акций значительно снизилась — до 4,5%. Это был существенный сдвиг в ситуации, показывающий, что жесткие формы диалога стали менее востребованными. Однако в 2012 г. ситуация изменилась и популярность жестких акций вновь возросла — до 9%. Почти каждый десятый протест был связан с радикальными действиями работников, прежде всего с голодовками, на долю которых пришлось 7% от числа всех протестов.

Таким образом, хотя действующее законодательство предусматривает для таких случаев механизм возбуждения и разрешения

коллективных трудовых споров с использованием примирительных процедур и права на забастовку, именно этот путь используется не всегда и не охотно. Причин этому много. Работодатели редко готовы идти на диалог с работникам, даже если понимают обоснованность их требований. Законодательство о коллективных трудовых спорах позволяет использовать множество нюансов правовой процедуры для того, чтобы не заниматься рассмотрением спора по существу, а перевести его во внеправовую плоскость: сослаться на то, что спор не является коллективным трудовым с точки зрения предмета спора; оспаривать легитимность выдвижения требований или положения представительного органа; занимать пассивную позицию при рассмотрении спора с помощью примирительных процедур; обращаться в суд с иском о признании забастовки незаконной до момента начала забастовки и признавать ее таковой по формальным, малозначительным основаниям и т.д. Результатом таких шагов является то, что работниками и их представителями затрачиваются огромные усилия на соблюдение правовых процедур, но эти усилия не продвигают их вперед в разрешении разногласий. Во многих случаях работники, инициирующие коллективный трудовой спор и забастовку, сталкиваются с сильным давлением со стороны работодателя, властей, правоохранительных органов. Право на забастовку ограничено в отношении значительного числа категорий работников, явно превышающего необходимый перечень и т.д.¹

Практика показывает, что существующая процедура разрешения коллективных трудовых споров и реализации права на забастовку работает неудовлетворительно, не выполняя функцию урегулирования споров и противоречий, и нуждается в изменении. Эти вопросы уже давно озвучиваются исследователями, профсоюзами, научным сообществом, но принципиального изменения подходов к регулированию коллективных трудовых споров и забастовок пока не происходит.

Выводы

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку, является конституционным правом человека.

Индивидуальный трудовой спор является одним из способов защиты трудовых прав сторон трудового договора в тех случаях,

¹ Подробнее см.: Герасимова Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 29–35.

¹ См.: Смольякова Т. Спорим быстро и по закону // Российская газета. Федеральный выпуск. 2011. 25 нояб. № 5642 (266).

² См.: Аналитический отчет «Трудовые протесты в России в 2008–2012 гг.» по результатам мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав / сост. П. В. Бизюков. Сайт Центра социально-трудовых прав. URL: <<http://www.trudprava.ru/index.php?id=2228>> (дата обращения: 01.07.2013).

³ Там же.

когда разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового права не удалось разрешить методами переговоров, консультаций и компромиссных соглашений.

Законодательно установленные процедуры разрешения индивидуального трудового спора основаны на концепции *социального партнерства* и направлены на снятие возникшего конфликта средствами, по возможности не связанными с принуждением кого-либо из участников спора к его урегулированию. Вместе с тем, исходя из необходимости разрешения конфликта, органам по разрешению индивидуальных трудовых споров предоставлены полномочия по вынесению *обязательных для участников спора решений*, которые подлежат *принудительному исполнению*.

Организация КТС и порядок рассмотрения в них индивидуального трудового спора, как и в судах, построены на процессуальном принципе *равенства сторон* при рассмотрении спора. При этом для обеспечения конституционного права граждан на судебную защиту для истцов — работников законом установлено *освобождение от уплаты государственной пошлины* как на стадии подачи заявления в суд, так и на стадии вынесения решения при распределении понесенных сторонами судебных расходов.

Все дела по индивидуальным трудовым спорам *подведомственны судам общей юрисдикции*.

Дела, вытекающие из трудовых отношений, *подсудны районным судам*, кроме бесспорных дел о выдаче судебных приказов по требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы, подсудных мировым судьям. Трудовые дела, связанные с государственной тайной, подсудны верховным судам республик, краевым и областным судам, судам автономных округов.

Главная цель рассмотрения индивидуального трудового спора — разрешение возникших между работником и работодателем противоречий, поэтому деятельность органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров должна быть направлена на побуждение спорящих сторон к заключению компромиссных соглашений. Для выполнения этой цели, в частности, используется процедура выплаты денежных средств в форме компенсации морального вреда по любому виду индивидуальных трудовых споров.

Законодательство о коллективных трудовых спорах и забастовках начало развиваться в конце 1980-х гг. после резкого всплеска забастовочного движения.

Под **коллективным трудовым спором** понимаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заклю-

чения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Коллективный трудовой спор характеризуется одновременным наличием специфического предмета, субъектов и процедурой возбуждения, строго определенными законом.

Для возникновения коллективного трудового спора работники должны *выдвинуть требования*, которые на локальном уровне должны быть *утверждены работниками* организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения на общем собрании, конференции или путем сбора подписей.

Коллективный трудовой спор возможен как на *локальном уровне*, так и на *уровнях выше локального*.

Урегулирование коллективных трудовых споров осуществляется с использованием *примирительных процедур* и *забастовки*.

Трудовой кодекс РФ устанавливает сроки различной продолжительности для выполнения различных действий сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора на локальном уровне и на иных уровнях социального партнерства.

К числу примирительных процедур относятся *примирительная комиссия*, *посредник* и *трудовой арбитраж*. Обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора является **примирительная комиссия**. Трудовой арбитраж создается в случаях, если стороны договорятся об обязательности его решения, а также в случае, если работники не имеют права проводить забастовку.

Работники имеют **право на забастовку** в случае, если в ходе примирительных процедур стороны не достигли соглашения о разрешении коллективного трудового спора; работодатель уклонился от участия в примирительных процедурах или не выполняет соглашение, достигнутое в ходе примирительных процедур; не исполняет решение трудового арбитража.

Решение об объявлении забастовки должно быть принято либо утверждено решением работников на общем собрании, конференции либо путем сбора подписей с соблюдением установленных ТК РФ требований к кворуму, количеству проголосовавших.

В случае, если деятельность организации, где предполагается проведение забастовки, связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в период проведения забастовки должен быть *обеспечен минимум необходимых работ*, утвержденный в предусмотренном законом порядке.

Работодатель должен быть предупрежден о предстоящей забастовке за пять рабочих дней на локальном уровне и не менее чем за семь рабочих дней на иных уровнях.

Трудовой кодекс РФ устанавливает ряд *ограничений на проведение забастовок*; другие ограничения могут устанавливаться федеральным законом.

Работники имеют право проведения одночасовой *предупредительной забастовки* в период работы примирительной комиссии.

Забастовка *может быть приостановлена* по решению органа, ее возглавляющего, Правительства РФ или суда.

Участие в законной забастовке является законным правом работника и не может влечь для него негативных последствий, включая привлечение к дисциплинарной ответственности и увольнение. Локаут, который понимается в ТК РФ как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в разрешении коллективного трудового спора и забастовке, запрещен.

Забастовка может быть *признана незаконной в судебном порядке* судом субъекта РФ в случае нарушения сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ, а также, если ее проведение запрещено ч. 1 ст. 413 ТК РФ или иными федеральными законами.

В России официально регистрируется очень мало коллективных трудовых споров и забастовок, хотя реальное число коллективных трудовых конфликтов и массовых прекращений работы довольно значительно. Большинство забастовок признаются незаконными в судебном порядке.

Законодательство РФ о коллективных трудовых спорах и забастовках является не достаточно эффективным, не решает задачи по урегулированию коллективных трудовых конфликтов, а кроме того, в ряде моментов противоречит нормам международного права, а потому нуждается в совершенствовании.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. В чем отличие индивидуального трудового спора от трудового конфликта?
2. Какими нормативными правовыми актами регулируется порядок разрешения индивидуального трудового спора?
3. Кто может быть субъектом индивидуального трудового спора?
4. Каков порядок формирования КТС?
5. Каков порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС?
6. Каков порядок исполнения решения КТС?
7. При каких условиях индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в суде?
8. Каким судам подведомственны и подсудны трудовые споры?
9. Какие сроки установлены для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора?
10. В какой форме работодателем может быть обжаловано в суд решение КТС?

11. Как распределяются судебные расходы между участниками трудового спора?

12. Как восстанавливаются судом права работника в случае незаконного увольнения?

13. При каких условиях и в каком размере компенсируется моральный вред?

14. Каков порядок принудительного исполнения решения суда?

15. Какими международными договорами и нормами законодательства РФ регулируется право на коллективные трудовые споры и забастовки?

16. Каковы признаки коллективного трудового спора?

17. Кто может являться сторонами коллективного трудового спора?

18. Как определяется понятие обособленного структурного подразделения применительно к коллективным трудовым спорам?

19. Опишите процедуру выдвижения требований по коллективному трудовому спору, предусмотренную ТК РФ.

20. Что такое примирительные процедуры? Какие примирительные процедуры предусмотрены российским законодательством? В какие сроки они проводятся?

21. Когда у работников возникает право на забастовку?

22. Каковы процедуры объявления забастовки по российскому законодательству?

23. Что должно содержаться в решении об объявлении забастовки?

24. В чем заключается роль государственных органов в коллективных трудовых спорах?

25. Что такое минимум необходимых работ, кто и в каких случаях должен его обеспечивать?

26. Что такое локаут, каково правовое регулирование локаута в России и других странах?

27. В каких случаях ограничивается право на проведение забастовок?

28. Могут ли быть наказаны работники за участие в забастовке?

29. Возможно ли признание забастовки незаконной, и если да, то в каком порядке и по каким основаниям?

30. В каких случаях коллективный трудовой спор считается урегулированным? Что делать сторонам, если коллективный трудовой спор не был урегулирован в результате проведения забастовки?

31. Насколько эффективными являются существующие процедуры разрешения коллективных трудовых споров?

Глава 20

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен **знать**

- понятие формы и способы защиты трудовых прав работников;
- права, обязанности и основные полномочия органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- основные права, обязанности и полномочия органов, осуществляющих общественный и профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде;
- понятие, способы и формы самозащиты работниками трудовых прав;

уметь

- анализировать правовые нормы, определяющие способы осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- нормы, регулирующие права, обязанности и ответственность органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- выявлять составы правонарушений в сфере трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

владеть навыками

- составления жалоб и заявлений граждан, подготовки в суд заявлений, в целях обжалования неправомерных действий государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проведения правовой экспертизы правильности ведения кадрового делопроизводства и оценивать риски тех или иных управленческих решений, принимаемых работодателями и затрагивающих существенные интересы работников;
- применения полученных знаний к решению конкретных профессиональных задач.

20.1. Общие положения. Защита трудовых прав работников», ее формы и субъекты

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ гражданам Российской Федерации гарантируется *государственная защита прав и свобод человека*. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Поскольку в трудовом правоотношении стороны не равны, а работник является менее защищенной стороной, нормы ТК РФ, направленные на защиту прав и законных интересов работников, играют значительную роль. Работодатель, как сторона экономически независимая, имеет возможность не только самостоятельно отстоять свои права, но и обладает в отношении работников, с которыми заключил трудовые договоры, дисциплинарной властью. Невыполнение или ненадлежащее выполнение работником своих трудовых обязанностей является составом дисциплинарного проступка, за совершение которого работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения.

У работника возможностей защититься от произвола работодателя значительно меньше. Работник имеет право отстаивать свои права в суде, однако возможность доказать свою правоту для работника значительно затруднена. Это объясняется различными причинами:

— экономическими — во многих регионах России, где есть градообразующие предприятия, работнику, зачастую невозможно устроиться на другую работу, к другому работодателю, так как это будет связано с переездом в другую местность и пр. К экономическим причинам можно отнести и стремление некоторых работодателей в целях минимизации издержек не оформлять работников или платить им официально минимальные заработные платы, переходя на так называемые «серые» и «черные» схемы. При таких условиях работник вообще лишается возможности в судебном порядке получить ту заработную плату и тот социальный пакет, который был ему обещан при трудоустройстве;

— социальными — к социальным причинам следует отнести низкую активность работников, нежелание вступать в профессиональные союзы, которые могут успешно противостоять работодателям, социальное иждивенчество, состоящее в отсутствии активных действий по отстаиванию собственного социального статуса и ожидании мер, которые предпримет центральная власть;

— поведенческими (субъективными). К субъективным причинам следует отнести низкую правовую грамотность населения и недоступность квалифицированной правовой помощи.

В этих условиях особую актуальность приобретает *контрольно-надзорная деятельность государственных органов*.

Исходя из сказанного законодатель определяет, что *каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом*.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- *самозащита* работниками трудовых прав;
- *защита* трудовых прав и законных интересов работников *профессиональными союзами*;
- *государственный контроль (надзор)* за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также *судебная защита* (см. гл. 13 учебника).

Е. С. Герасимова отмечает, что **перечень способов защиты трудовых прав и свобод**, указанный в ст. 352 ТК РФ, не является исчерпывающим. К ним могут быть отнесены и иные способы, например, защита трудовых прав с использованием относительно новых для России институтов Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, Уполномоченных по правам человека в субъектах РФ, Общественной палаты РФ; обжалование в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан; разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС; возбуждение и разрешение коллективных трудовых споров; использование процедуры медиации; международные механизмы защиты трудовых прав и свобод (включающие судебные и административные механизмы).

Международными механизмами, имеющими наибольшее практическое применение для российских граждан в области защиты трудовых прав, а также неразрывно с ними связанных прав в области свободы объединения, можно считать обращение в Европейский суд по правам человека и органы МОТ. В последние несколько лет также становятся более распространенными и доступными для применения механизмы, предусмотренные Европейской социальной хартией, Организацией экономического сотрудничества и развития, обращение в Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин¹.

¹ См.: Герасимова Е. С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод // В кн. «Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики» / отв. ред. Ю. П. Орловский // СПС Консультант Плюс.

В число **субъектов защиты трудовых прав** и свобод, традиционно включаются:

- работник;
- государственные органы, осуществляющие защиту прав и свобод человека и гражданина, включая защиту трудовых прав (Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, прокуратура);
- специально уполномоченные государственные органы контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство об охране труда (Федеральная инспекция труда и другие государственные контрольные органы);
- негосударственные органы и организации (КТС, профессиональные союзы)¹.

Среди **целей защиты** трудовых прав выделяют восстановление и признание прав работника; пресечение правонарушения со стороны работодателя и его понуждение к надлежащему исполнению своих обязанностей².

Общепризнано, что целям наиболее полной гарантированности трудовых прав должна соответствовать эффективная **система защиты трудовых прав и свобод**, которая является одной из важнейших гарантий трудовых прав.

В ТК РФ отсутствует определение понятия «**защита трудовых прав**». Исследователи предлагают различные подходы к определению содержания этого понятия в широком и узком смысле³. В наиболее общем виде под защитой трудовых прав работников *в широком смысле* понимается любого рода деятельность, совершаемая субъектами в интересах работников и способствующая улучшению условий их труда⁴.

В *узком смысле* защиту трудовых прав определяют как право-реализующую деятельность, осуществляемую в установленном законом порядке работником и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников⁵.

¹ Там же.

² См.: Чибисов В. А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2; Коробченко В. В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2002. № 12.

³ См.: Герасимова Е. С. Указ. соч.

⁴ См.: Чибисов В. А. Указ. соч.

⁵ См.: Трудовое право России : учебник / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М.: Юрайт, 2012. С. 570.

20.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Как отмечают исследователи, **контроль** относится к числу объективно необходимых явлений общественной жизни¹ и может быть определен как проверка качества управленческой деятельности посредством сопоставления фактически достигнутого уровня промежуточных или конечных результатов и уровня, установленного решениями, постановлениями, нормами и другими нормативными документами².

Традиционно выделяются государственный и общественный контроль. **Государственный контроль** — это деятельность государства в лице уполномоченных им органов по проверке соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, по использованию средств и собственности, по оценке целесообразности управленческих решений, связанных с проведением государственной, экономической, социальной и экологической политики и затрагивающих интересы граждан, юридических лиц, субъектов РФ и Российской Федерации в целом, а также по устранению и предупреждению различных правонарушений³.

Контрольная функция исполнительной власти представляет собой сложную и неоднородную юридическую конструкцию, внутри которой используются термины «контроль» и «надзор».

Термин **«контроль»** употребляется для тех отношений, в которых присутствует подчиненность, он используется тогда, когда его субъекты находятся внутри самой системы исполнительной власти.

Надзор же осуществляется по отношению к неподчиненным гражданам и организациям.

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют разные органы.

Прокуратура РФ осуществляет государственный надзор за исполнением законодательства на территории РФ в соответствии с Федеральным законом от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (далее — Закон о прокуратуре). Прокуратура РФ — это единая федеральная централизованная система органов, осуществляющих от имени Российской

² См.: Бессарабов В. Г. Правовая природа и назначение государственного контроля // В кн. «Правовое регулирование государственного контроля». М., 2012. С. 23.

³ См.: Общая теория управления: курс лекций. М., 1994. С. 201.

⁴ См.: Бессарабов В. Г. Указ соч. С. 53.

Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории РФ.

Прокуратура РФ выполняет и иные функции, установленные федеральными законами.

В целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства прокуратура РФ осуществляет:

— надзор за исполнением законов федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов;

— надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

— надзор за исполнением законов органами, осуществляющими оперативно-розыскную деятельность, дознание и предварительное следствие;

— надзор за исполнением законов судебными приставами;

— надзор за исполнением законов администрациями органов и учреждений, исполняющих наказание и применяющих назначаемые судом меры принудительного характера, администрациями мест содержания задержанных и заключенных под стражу;

— уголовное преследование в соответствии с полномочиями, установленными уголовно-процессуальным законодательством РФ;

— координацию деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью;

— возбуждение дел об административных правонарушениях и проведение административного расследования в соответствии с полномочиями, установленными КоАП РФ и другими федеральными законами.

Предметом надзора, в частности, являются:

— соблюдение Конституции РФ и исполнение законов, действующих на территории РФ, федеральными министерствами, государственными комитетами, службами и иными федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами военного управления, органами контроля, их должностными лицами, субъектами осуществления общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

— соответствие законам правовых актов, издаваемых органами и должностными лицами, указанными в п. 1 ст. 21 Закона о прокуратуре.

При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы.

Проверки исполнения законов проводятся на основании поступившей в органы прокуратуры информации о фактах нарушения законов, требующих принятия мер прокурором (ст. 21 Закона о прокуратуре).

Прокурор при осуществлении возложенных на него функций вправе:

— по предъявлении служебного удостоверения беспрепятственно входить на территории и в помещения организаций, иметь доступ к их документам и материалам, проверять исполнение законов в связи с поступившей в органы прокуратуры информацией о фактах нарушения закона;

— требовать от руководителей и других должностных лиц указанных органов представления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений; выделения специалистов для выяснения возникших вопросов; проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций;

— вызывать должностных лиц и граждан для объяснений по поводу нарушений законов.

Прокурор или его заместитель по основаниям, установленным законом, возбуждает производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иной

установленной законом ответственности, предостерегает о недопустимости нарушения закона.

Прокурор или его заместитель в случае установления факта нарушения закона органами и должностными лицами:

— опротестовывает противоречащие закону правовые акты, обращается в суд с требованием о признании таких актов недействительными;

— вносит представление об устранении нарушений закона.

Должностные лица органов обязаны приступить к выполнению требований прокурора или его заместителя о проведении проверок и ревизий незамедлительно.

Прокурор или его заместитель приносит протест на противоречащий закону правовой акт в орган или должностному лицу, которые издали этот акт, либо в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу, либо обращается в суд в порядке, предусмотренном процессуальным законодательством РФ.

Протест подлежит обязательному рассмотрению не позднее чем в десятидневный срок с момента его поступления, а в случае принесения протеста на решение представительного (законодательного) органа субъекта РФ или органа местного самоуправления — на ближайшем заседании. При исключительных обстоятельствах, требующих немедленного устранения нарушения закона, прокурор вправе установить сокращенный срок рассмотрения протеста. О результатах рассмотрения протеста незамедлительно сообщается прокурору в письменной форме.

При рассмотрении протеста коллегиальным органом о дне заседания сообщается прокурору, принесшему протест.

Протест до его рассмотрения может быть отозван принесшим его лицом.

Представление об устранении нарушений закона вносится прокурором или его заместителем в орган или должностному лицу, которые полномочны устранить допущенные нарушения, и подлежит безотлагательному рассмотрению.

В течение месяца со дня внесения представления должны быть приняты конкретные меры по устранению допущенных нарушений закона, их причин и условий, им способствующих; о результатах принятых мер должно быть сообщено прокурору в письменной форме.

Прокурор, исходя из характера нарушения закона должностным лицом, выносит мотивированное постановление о возбуждении производства об административном правонарушении.

Постановление прокурора о возбуждении производства об административном правонарушении подлежит рассмотрению уполномоченным на то органом или должностным лицом в срок,

установленный законом. О результатах рассмотрения сообщается прокурору в письменной форме.

В целях предупреждения правонарушений и при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях прокурор или его заместитель направляет в письменной форме должностным лицам, а при наличии сведений о готовящихся противоправных деяниях, содержащих признаки экстремистской деятельности, руководителям общественных (религиозных) объединений и иным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона.

В случае неисполнения требований, изложенных в указанном предостережении, должностное лицо, которому оно было объявлено, может быть привлечено к ответственности в установленном законом порядке.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется **федеральной инспекцией труда** в порядке, установленном Правительством РФ.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ **уполномоченными федеральными органами исполнительной власти**.

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора в области промышленной безопасности, который проверяет соблюдение государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горно-рудной, горно-химической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти при осуществлении им федерального государственного энергетического надзора.

Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченными федеральными

органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими соответственно федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности.

Должностные лица федеральных органов исполнительной власти, осуществляющие государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и законами субъектов РФ.

Основная нагрузка по осуществлению надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права лежит на государственной инспекции труда, которая руководствуется в своей деятельности положениями Конвенции МОТ № 181 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», а также положениями ст. 354–364 ТК РФ.

Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В соответствии с утвержденным постановлением Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 Положением о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее — Положение о федеральном надзоре), федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) и ее территориальных органов (государственных инспекций труда), в отношении любых

работодателей (юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей — физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники), а также иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры (далее — работодатели).

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется в соответствии с ратифицированными Российской Федерацией конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда, ТК РФ, другими федеральными законами, Положением о федеральном надзоре, решениями Правительства РФ:

- руководителем Роструда — главным государственным инспектором труда РФ;

- заместителем руководителя Роструда — заместителем главного государственного инспектора труда РФ;

- начальником структурного подразделения центрального аппарата Роструда — заместителем главного государственного инспектора труда РФ;

- заместителем начальника структурного подразделения Роструда — главным государственным правовым инспектором труда РФ;

- заместителем начальника структурного подразделения Роструда — главным государственным инспектором РФ по охране труда;

- начальниками отделов структурного подразделения Роструда, на которых возложены вопросы организации и осуществления федерального государственного надзора в сфере труда, их заместителями, являющимися главными государственными инспекторами труда;

- главными государственными инспекторами труда, старшими государственными инспекторами труда, государственными инспекторами труда отделов структурного подразделения Роструда;

- руководителями государственных инспекций труда — главными государственными инспекторами труда в соответствующем субъекте РФ;

- заместителями руководителей государственных инспекций труда — заместителями главных государственных инспекторов труда в соответствующем субъекте РФ (по направлениям деятельности);

- начальниками отделов надзора и контроля государственных инспекций труда, их заместителями, являющимися главными государственными инспекторами труда соответствующих инспекций труда;

- главными государственными инспекторами труда, старшими государственными инспекторами труда, государственными

инспекторами государственных инспекций труда (далее — государственные инспекторы труда).

В настоящее время Роструд и его территориальные органы (государственные инспекции труда в субъектах РФ) продолжают осуществление системного федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основной формой которого является проведение проверок соблюдения требований законодательства о труде и охране труда в организациях с последующей выдачей обязательных для исполнения предписаний и привлечением виновных к ответственности в соответствии с законодательством РФ.

По состоянию на 1 января 2013 г. в ведении Роструда находилось 82 государственных инспекции труда в субъектах РФ. Установление федерального уровня системы федеральной государственной инспекции труда определено конституционным принципом федеративного устройства РФ. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства является способом реализации государственной защиты трудовых прав и свобод граждан. Согласно п. «в» ст. 71 Конституции РФ защита прав и свобод человека и гражданина находится в ведении Российской Федерации. На федеральном уровне установлена значительная часть норм трудового права, подлежащих единообразному применению на территории всей Российской Федерации. Централизация системы федеральной инспекции труда обеспечивает проведение единой линии практической деятельности всех государственных инспекций труда, что имеет важное значение в деле обеспечения единой законности, и установления общих стандартов правового положения граждан на всей территории РФ.

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или

злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

- осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно

получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ;

- проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.

Материалы к размышлению

Федеральная инспекция труда, осуществляя комплексные мероприятия по реализации государственного контроля (надзора), перегружена не своими ей функциями. В связи с этим приходится констатировать, что эффективность работы государственных инспекторов труда еще нельзя назвать высокой.

Статистика показывает, что вследствие огромного числа обращений граждан и необходимости быстро реагировать на нарушения трудовых прав работников, инспекции труда стали выполнять функции некоего «квазисудебного» органа по рассмотрению трудовых споров.

Исследователи отмечают, что инспекция проводит проверки работодателей по соблюдению ими трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. По результатам проверок государственные инспекторы труда привлекают к административной ответственности виновных в нарушениях трудовых прав должностных лиц, включая работодателя.

Проверки могут быть комплексные (затрагивают все институты трудового права), тематические (по соблюдению норм отдельных институтов трудового права), целевые (по обращениям граждан). Все три вида проверок должны осуществляться инспекторами в полном объеме, однако статистика о деятельности федеральной инспекции труда показывает, что она «перетянула» на себя огромный поток обращений граждан, ранее направленный в суды и другие органы государства, а также в профсоюзы. Иными словами, число обращений граждан и соответствующих целевых проверок, направленных

на восстановление их трудовых прав, значительно превысило количество комплексных и тематических проверок, при помощи которых осуществляется предупредительный надзор, отражающий основное предназначение федеральной инспекции труда. Содержание деятельности по надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, состоит не только в «защитном» аспекте деятельности федеральной инспекции труда, главная цель которой — восстановить нарушенные субъективные трудовые права, но в первую очередь в ее предупредительном характере. В этом плане надзор действительно имеет своей целью предупреждение правонарушений и устранение их с целью восстановления нарушенного права¹.

Следует отметить, что в правовой литературе высказываются и прямо противоположные высказывания. Так, Е. С. Герасимова отмечает, что упор в работе государственных инспекторов труда должен быть перемещен из области проведения документарных проверок, представляющих собой, по сути, контроль за правильностью ведения кадрового делопроизводства и оформления документов, — в область проведения расследования при получении жалоб работников. В настоящее же время основная угроза со стороны федеральной инспекции видится работодателям не в связи с надзором за нарушениями прав работников, которые часто могут не быть установленными инспекцией, а в связи с осуществлением контроля за соблюдением законодательства о труде. Таким образом, в большей мере рискуют быть подвергнутыми штрафам не те работодатели, которые допускают серьезные нарушения прав работников, но из-за отсутствия (часто намеренного) документооборота это не подтверждается документально, а те, которые, будучи добросовестными по отношению к своим работникам, допускают даже незначительные промахи при ведении кадрового делопроизводства. Учитывая, что иные, помимо обращения в Федеральную инспекцию труда, административные механизмы защиты прав существуют лишь в лице прокуратуры, которая обладает меньшим организационным ресурсом и профессиональным уровнем для осуществления контроля за соблюдением прав работников в сфере труда, именно за инспекцией труда должно сохраняться первое место в отношении осуществления контроля за соблюдением трудовых прав работников².

Следует согласиться с А. А. Сапфиновой, полагающей, что, компетенцию федеральной инспекции труда необходимо «развернуть» таким образом, чтобы главное ее предназначение — предупреждение правонарушений и последующая защита нарушенных трудовых прав — было реализовано в полной мере. Для этого важно акцентировать деятельность инспекции именно на охране трудовых прав, сконцентрировав ее на проведении комплексных проверок, в том числе на расследовании и учете несчастных случаев на производстве, и по результатам проведения только этих проверок выдавать предписания об устранении нарушений трудовых прав, т.е. осуществлять их защиту.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового

¹ См.: Сапфинова А. А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенций // СПС Консультант Плюс.

² См.: Герасимова Е. С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод // В кн. «Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики» / отв. ред. Ю. П. Орловский // СПС Консультант Плюс.

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

— в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц;

— запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

— изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

— расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

— 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;

— направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

— выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

— запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством РФ о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

— составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности

в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

— выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Судебная практика

Т. состоял в трудовых отношениях с Открытым акционерным обществом «ОАО НА», уволен 19 января 2011 г. В период работы Т. был установлен сменный режим работы, а также суммированный учет рабочего времени с учетным периодом шесть месяцев.

В январе 2011 г. Т. обратился в Государственную инспекцию труда в Ставропольском крае по поводу невыплаты работодателем дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпусков.

11 февраля 2011 г. в отношении «ОАО НА» государственным инспектором труда проведена проверка соблюдения трудового законодательства, результате которой было установлено, что в нарушение ч. 3 ст. 112 ТК РФ коллективным договором, локальными нормативными актами «ОАО НА» до 1 декабря 2010 г. не были определены размер и порядок выплаты вознаграждения работникам с неокладными формами оплаты труда. Размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения утверждены и введены в действие с 1 декабря 2010 г. в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников № 14-113-ПП02-04 (версия 4.0) и приказом № 598 от 1 декабря 2010 г. В нарушение ч. 3 ст. 112 ТК РФ Т. не выплачено дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпусков: 12 июня 2007 г., 23 февраля 2008 г., 8 марта 2008 г., 4 ноября 2009 г., 1 мая 2010 г. и 9 мая 2010 г., в связи с чем вынесено предписание, обязывающее «ОАО НА» выплатить Т. дополнительное вознаграждение за указанные дни.

Разрешая спор, суд пришел к выводу о том, что предписание государственного инспектора труда в части возложения на «ОАО НА» обязанности выплатить Т. дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни — 1 мая 2010 г. и 9 мая 2010 г. подлежит отмене, поскольку вступившим в законную силу решением Невинномысского городского суда Ставропольского края от 18 апреля 2011 г. установлено, что работодателем оплата за эти дни Т. произведена.

Отказывая в удовлетворении заявления «ОАО НА» об отмене предписания в части возложения обязанности выплатить Т. дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни 12 июня 2007 г., 23 февраля 2008 г., 8 марта 2008 г., 4 ноября 2009 г., суд первой инстанции исходил из того, что государственная инспекция труда в Ставропольском крае действовала в пределах предоставленных ей полномочий. При этом спор об установлении выплат дополнительного вознаграждения не является спором между работником и работодателем (индивидуальным трудовым спором), а является требованием о соблюдении трудового законодательства, невыполнение которого влечет выдачу предписания, обязательного для исполнения в соответствии со ст. 356 ТК РФ. Кроме того, суд указал на то, что срок, установленный ст. 392 ТК РФ, распространяется только на срок обращения в суд с заявлением о защите нарушенного права, а не на срок вынесения предписания.

С такими выводами суда согласилась судебная коллегия по гражданским делам Ставропольского краевого суда.

Между тем, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ находит приведенные выводы судебных инстанций ошибочными, основанными на неправильном толковании и применении норм материального права.

В соответствии с абз. 1 ч. 1 ст. 356 ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Абзацем 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ установлено, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

По смыслу данных положений закона при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Трудовые споры, в том числе неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (включая установление или изменение индивидуальных условий труда) рассматриваются в рамках ст. 381—397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами.

В связи с этим, осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не может подменять собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в про-

мышленности и торговле» 1947 г., ратифицированной Российской Федерацией 11 апреля 1998 г., инспектору труда не предоставлено право выносить обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам.

Между тем, Судебная коллегия считает, что спор по выплате дополнительного вознаграждения за работу по трудовому договору в силу ст. 381 ТК РФ является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом.

Следовательно, оспариваемое предписание вынесено государственным инспектором труда по вопросам, не относящимся к его компетенции, а потому является незаконным (определение Верховного Суда РФ от 20 июля 2012 г. № 19-КГ12-5).

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязаны соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы работодателей — физических лиц и работодателей — юридических лиц (организаций).

Государственные инспекторы труда обязаны хранить *охраняемую законом тайну* (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной при осуществлении ими своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда определяется ратифицированными Российской Федерацией конвенциями МОТ по вопросам инспекции труда, ТК РФ, иными федеральными законами, а также решениями Правительства РФ.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории РФ любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц).

Предметом проверки является соблюдение работодателем в процессе своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

— истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— поступление в федеральную инспекцию труда:

• обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

• обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

• запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте в соответствии со ст. 219 ТК РФ;

— наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Внеплановая выездная проверка по основанию, указанному в абз. 4 ч. 7 ст. 360 ТК РФ, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основанию, указанному в абз. 4 или 5 ч. 7 ст. 360 ТК РФ, не допускается.

Особенности проведения проверок соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, в организациях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти в области обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний и уполномоченному органу управления использованием атомной энергии, устанавливаются Президентом РФ или Правительством РФ.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы в суд.

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами (их объединениями), объединениями работодателей, другими организациями.

20.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Законодатель отводит профессиональным союзам особую роль при реализации ими функций защиты трудовых прав и законных интересов работников.

В качестве одного из важнейших правомочий профессиональных союзов законодатель называет право контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Это представляется вполне оправданным. В настоящее время большинство нарушений прав работников допускается из-за отсутствия эффективных механизмов защиты трудовых прав работников.

Профессиональные союзы занимают особое место в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. В отличие от государственных инспекций и органов прокуратуры, не имеющих возможности осуществлять достаточно эффективный и систематический надзор за соблюдением законо-

дательства в социально-трудовой сфере, профсоюзы ежедневно осуществляют деятельность по представительству и защите интересов работников, имеют возможность оперативно провести консультации с работодателями, разъяснить работникам имеющиеся у них права и соответствующие обязанности работодателя.

Преимущество профессиональных союзов в том и состоит, что они всегда рядом с работником и могут и должны оперативно реагировать на происходящее в организации, используя все предоставленные законом средства и методы, и, прежде всего, право осуществления профсоюзного контроля.

Представляется, что нормы ТК РФ должны усилить правовые позиции профессиональных союзов в сфере осуществления профсоюзного контроля.

Следует отметить, что Законом о профсоюзах также закрепляется право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде.

Так, ст. 19 Закона о профсоюзах устанавливает, что профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

Трудовой кодекс РФ предоставляет профсоюзам право контроля не только за соблюдением законодательства о труде, но и за соблюдением всех иных нормативных правовых актов (в том числе и локальных), содержащих нормы трудового права.

До начала 1990-х гг. в ведении профсоюзов находились *правовая и техническая инспекции профсоюзов*, осуществлявшие как государственный, так и профсоюзный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда. Эти инспекции обладали государственно-властными полномочиями и имели право налагать административные штрафы, приостанавливать работу отдельных машин, механизмов, цехов, предприятий и проч.

С созданием Федеральной инспекции труда как централизованной системы государственных органов, осуществляющих федеральный государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется, профсоюзы утратили права на осуществление государственного надзора и контроля.

Такое решение представляется вполне оправданным. Профессиональные союзы являются общественной организацией, и в связи с этим не вполне уместно возложение на них функций государственных органов, тем более связанных с применением административных взысканий.

Действующее законодательство предоставляет профсоюзам *право создавать собственные инспекции труда*, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что законодатель вновь вернулся к наименованиям «техническая» и «правовая» инспекции профсоюзов. Представляется, что эти понятия, сложившиеся за многолетнюю практику осуществления профсоюзами контрольных полномочий, вполне соответствуют тем задачам и функциям, которыми наделены эти органы.

Законодательство определяет основные вопросы профсоюзного контроля: трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, гарантии и компенсации, предоставление льгот и преимуществ и др.

Кроме того, профсоюзы вправе осуществлять контроль за состоянием охраны труда и окружающей природной среды через свои органы, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, а также собственные инспекции по охране труда, действующие на основании положений, утверждаемых профсоюзами. В этих целях они имеют право беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, их структурные подразделения, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей природной среды в соответствии с федеральным законодательством.

Как видим, приведенный перечень не является исчерпывающим, что предоставляет профсоюзам возможность расширять сферы контроля и искать новые пути и способы представительства и защиты трудовых прав своих членов.

Работодатели, должностные лица, в свою очередь, обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Особо выделяется законодателем право профессиональных союзов осуществлять контроль за выполнением работодателями и их представителями условий коллективных договоров и согла-

шений. Это право корреспондируется с нормой ст. 13 Закона о профсоюзах, в соответствии с которой первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

Закон о профсоюзах устанавливает, что в целях осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Правом создавать профсоюзные инспекции обладают общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональное, а также территориальное объединение профессиональных союзов.

Статья 3 Закона о профсоюзах определяет:

— общероссийский профсоюз как добровольное объединение членов профсоюза — работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;

— общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов как добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ;

— межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов как добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;

— территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов как добровольное объединение организаций про-

фсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района.

В качестве основных полномочий профсоюзных инспекций труда законодатель называет право:

— беспрепятственно посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, а также работодателей — физических лиц);

— осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и законодательства о профессиональных союзах, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников данного работодателя;

— принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— получать информацию от руководителей и иных должностных лиц и индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

— защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

— предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни или здоровью работников;

— направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

— осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

— принимать участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;

— принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

— принимать участие в разработке законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

— принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных право-

вых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

— обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

В соответствии с законодательством профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, так как это помогает скоординировать усилия, направленные на защиту трудовых прав работников и привлечь виновных к установленной законом ответственности.

Создание работодателями различного рода препятствий при осуществлении профсоюзами своих прав на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, будет признаваться противоречащим закону, а виновные должностные лица — привлекаться к установленной законом ответственности.

Материалы к размышлению

Обязан ли работодатель исполнить решение профсоюзного правового инспектора, если он не согласен с вынесенным предписанием?

В соответствии с п. 1 ст. 19 Закона о профсоюзах работодатели, иные должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах. Поскольку согласно ст. 25 ТК РФ работодатель и профсоюз как представитель работников являются сторонами социального партнерства, то они должны взаимодействовать друг с другом с целью выработки взаимоприемлемого решения. В случае если работодатель не согласен с решением профсоюзного правового инспектора, он должен направить ему в письменной форме свое обоснованное мнение. Также работодатель может провести консультации в рамках решения данного вопроса (ст. 27 ТК РФ). Необходимо учитывать, что согласно абз. 13 ч. 6 ст. 370 ТК РФ профсоюз вправе обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, например в сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Важной формой контроля за соблюдением прав работников является определение в ТК РФ круга вопросов, для принятия решений по которым работодатель учитывает мнение профсоюзного органа, а именно:

— о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);

— о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);

- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (ст. 105);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);
- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивиду-

альной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);

- об утверждении порядка применения вахтового метода (ст. 297);
 - об увеличении продолжительности вахты до трех месяцев (ст. 299);
 - об утверждении графика работы на вахте (ст. 301);
 - об установлении надбавки за вахтовый метод работы (ст. 302);
 - об определении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 325);
 - об определении размера, условий и порядка компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 326).
- Обращает на себя внимание, что в ст. 101, 135, 136, 147, 153, 154, 155, 162, 190, 196 ТК РФ упоминаются представительные органы работников.

При применении названных норм на практике может возникнуть вопрос о том, требуется ли учет мнения соответствующего выборного профсоюзного органа в том случае, если закон предусматривает принятие решения с учетом мнения представительного органа работников, и наоборот.

В соответствии со ст. 29 ТК РФ представителями работников являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками.

Закон предусматривает, что работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю (ст. 31 ТК РФ).

Иными словами, правом представлять и защищать интересы работников в соответствии с законодательством и сложившейся

практикой обладают, прежде всего, профессиональные союзы. При недостаточной представительности профсоюза (менее половины работающих в организации) или при принятии соответствующего решения работниками, не являющимися членами профсоюза, создаются выборные представительные органы работников.

Международная практика исходит из того, что права представительных органов — как профсоюзных, так и непрофсоюзных — равны.

Исходя из этого рассматриваемый вопрос должен быть решен следующим образом. В тех случаях, когда в соответствии с ТК РФ требуется учет мнения представителей работников, соответствующие консультации должны быть проведены с любым представителем, уполномоченным работниками — профессиональным союзом или иным органом, избранным работниками.

Правоту данного вывода подтвердил и законодатель, который указал, что процедура учета мнения представительного органа работников и выборного органа первичной профсоюзной организации едина и определяется ст. 372 ТК РФ.

Помимо случаев, определенных ТК РФ, коллективным договором или локальными нормативными актами, могут быть установлены и иные вопросы, при решении которых необходим учет мнения соответствующего профсоюзного органа.

Кроме того, ст. 8 ТК РФ устанавливает: коллективный договор (соглашение) может предусмотреть принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

Это означает, что могут быть определены случаи, когда требуется не учет мнения, а согласие профсоюза на принятие того или иного локального нормативного акта, затрагивающего существенные права и интересы работников. Отсутствие такого согласования влечет недействительность принятого акта.

Статья 372 ТК РФ закрепляет порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников.

Исторический экскурс

Законодательство о труде, действовавшее до принятия ТК РФ, не определяло порядок ни получения согласия, ни учета мнения органов профессиональных союзов при принятии работодателем решений, затрагивающих существенные интересы работников. Сложилась интересная ситуация: предоставляя профсоюзам право на участие в принятии почти всех решений, принимаемых работодателем, законодатель не выработал механизмов его реализации.

Пользуясь существующим пробелом, профсоюзы могли блокировать принятие работодателем решения, что затрудняло предпринимательскую деятельность, создавало препятствия для реализации собственником предоставленных ему законом прав.

По сути, профсоюз мог отклонить любое решение, предлагаемое работодателем, даже не мотивируя причины несогласия с его действиями. Работодатель даже не имел права обжаловать подобное решение профсоюза. Это решение во всех случаях должно было быть выполнено.

Сложившееся положение побуждало работодателя нарушать законодательство о труде, ущемлять права профессиональных союзов.

Учитывая подобную практику, законодатель в настоящее время подробно регламентирует порядок учета мнения выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Прежде всего законодательно установлено, что далеко не каждое решение, принимаемое работодателем, должно обсуждаться с профсоюзами или иными представительными органами работников, а только то, которое прямо названо в законе или коллективном договоре.

Работодатель в предусмотренных законодательством случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников данного работодателя.

Статья 3 Закона о профсоюзах определяет первичную профсоюзную организацию как добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее — профсоюзный орган) — это орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

Процедура учета мнения профсоюзного органа предусматривает не только направление соответствующего акта представительному органу, но и представление обоснования необходимости принятия как подобного акта, так и содержащихся в нем положений.

Профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

Профсоюзный орган обязан рассмотреть обращение работодателя коллегиального, с соблюдением кворума, необходимого для принятия решения. В противном случае решение такого органа может быть признано нелегитимным.

При необходимости уточнения всех значимых обстоятельств выборный профсоюзный орган вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей и специалистов, разрабатывавших проект локального нормативного акта.

Данные лица могут дать пояснения, необходимые для принятия профсоюзным органом взвешенного и грамотного решения.

Законодатель устанавливает достаточно жесткие сроки рассмотрения проекта локального нормативного акта — пять рабочих дней.

В случае если мотивированное мнение профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Законодатель обязывает профсоюзный орган обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту.

Это означает, что профсоюзный орган должен письменно выразить как свое мнение, так и его мотивировку.

При обосновании своего мнения профсоюзному органу необходимо ссылаться на положения законодательства, коллективный договор, локальные нормативные акты, уже действующие в организации, положения трудовых договоров, заключенных с работниками, на положения Генерального, отраслевого тарифного и иных соглашений, на сложившиеся в данной сфере, отрасли, местности и правовые обыкновения.

Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного органа от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзному органу для получения мотивированного мнения.

Дальнейшие действия профсоюзного органа по обжалованию или отмене безмотивно отклоненного решения должны быть признаны неправомерными.

Мотивированными должны быть и предложения по совершенствованию представленного проекта.

Именно мотивация решения профсоюзного органа и станет предметом дополнительных переговоров и консультаций.

Возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Кроме того, выборный профсоюзный орган работников имеет

право начать процедуру коллективного трудового спора в установленном законом порядке.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Такое предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке, так как только суд в соответствии с Конституцией РФ и федеральным законодательством может провести полную, всестороннюю и объективную проверку всех обстоятельств дела, с учетом позиций и доводов сторон, защиты их законных прав и интересов.

Законодатель прямо распространяет порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, установленный ст. 372 ТК РФ, на случаи, когда учитывается мнение выборного представительного органа работников. Так, например, правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 190).

Такое решение, как уже указывалось, представляется крайне важным, так как устраняет несогласованность, существовавшую ранее в законодательстве, усиливает правовую защищенность работников.

Статья 82 ТК РФ предусматривает, что в установленных законом случаях трудовой договор с работниками прекращается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников; п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, — работодатель обязан направить в выборный орган первичной профсо-

юзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Статья 372 ТК РФ прямо предписывает, какие документы должны быть представлены работодателем выборному органу первичной профсоюзной организации при решении вопроса об учете мнения профсоюзного органа об увольнении работника. Это проект приказа об увольнении, а также копии документов, давших работодателю основания для принятия такого решения.

В случае прекращения трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить помимо проекта соответствующего приказа следующие документы:

- обоснование необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;
- проект нового штатного расписания;
- копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;
- копию уведомления органов занятости;
- доказательства того, что работнику разъяснялось его право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере 2-месячного среднего заработка;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе согласно ст. 179 ТК РФ.

При прекращении трудового договора в соответствии п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить выборному профсоюзному органу:

- положение об аттестации;
- копию проекта приказа об увольнении;
- протоколы аттестации;
- доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации, которые работник может занять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии со ст. 82 ТК РФ в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от выборного органа первичной профсоюзной организации.

При расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан представить выборному органу первичной профсоюзной организации:

- копию проекта приказа об увольнении;
- копии приказов о привлечении работника к дисциплинарной ответственности;
- копии объяснений работника;
- копии актов об отказе дать объяснение;
- копии документов, фиксирующих факт совершения работником дисциплинарного проступка.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

При этом мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

Если в ходе таких консультаций взаимоприемлемое соглашение сторонами так и не было достигнуто, работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, т.е. возникает индивидуальный трудовой спор, в ходе разбирательства которого суд, рассмотрев дело по существу, восстановит нарушенное право работника или оставит решение работодателя в силе (т.е. откажет работнику в иске о восстановлении на работе).

Право принятия окончательного решения об увольнении предоставляется работодателю.

Вместе с тем судам при рассмотрении подобных дел необходимо будет оценить не только правильность применения норм права, но и мотивы выборного профсоюзного органа, настаивавшего на принятии иного решения.

Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

В этом случае работодатель имеет возможность обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Предоставление определенных гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, основано на положениях Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г. В соответствии с положениями Конвенции представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с законодательством, или коллективными договорами, или другими совместно согласованными условиями.

Представителям работников обеспечиваются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

Важность предоставляемых гарантий состоит в том, что профсоюзные работники по роду своей деятельности должны противостоять работодателю, разъяснять другим работникам их права и обязанности, не допускать ущемления трудовых прав работников. Именно поэтому работодатели стремятся всячески избавиться от неудобных для них профсоюзных лидеров с тем, чтобы свернуть деятельность профсоюзной организации, свести ее активность к минимуму.

Следует отметить, что по сравнению с законодательством о профессиональных союзах в ТК РФ объем гарантий, предоставляемых работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы, существенно снижен.

Сделано это в целях гармонизации трудовых отношений, исходя из принципов и норм, заложенных в Конституции РФ.

Необходимо учитывать, что Конституционный Суд РФ в своем Постановлении от 24 января 2002 г. № 3-П признал не соответствующими Конституции РФ, ее ст. 19 (ч.ч. 1 и 2), 34 (ч. 1), 35 (ч. 2), 37 (ч. 1), 46 (ч. 1) и 55 (ч. 3), ч. 2 ст. 235 КЗоТ и п. 3 ст. 25 Закона о профсоюзах в той части, в которой ими допускается без предварительного согласия соответствующих выборных профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

На этом же основании Определением Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П по жалобе открытого

акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос»» на нарушение конституционных прав и свобод положением ч. 1 ст. 374 ТК РФ положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ, согласно которому увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, признано не действующим и не подлежащим применению как являющееся аналогичным ранее признанному Конституционным Судом РФ не соответствующим Конституции РФ.

Таким образом, норма о необходимости получения предварительного согласия на увольнение работника, входящего в состав профсоюзных органов и не освобожденного от основной работы, в случае неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, предусмотренная ст. 374 ТК РФ, применяться не должна.

Конституционный Суд РФ проверил также на соответствие Конституции РФ ч. 1 ст. 374 ТК РФ, так как она предусматривает необходимость получения предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а не учета мнения, как это предусматривается для рядовых работников.

Обязанность государства обеспечивать указанным категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов в области труда, вытекает и из положений ст. 2 и 3 Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г., подп. «б» п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ «О применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров» 1949 г., ст. 1 и 2 Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г., а также п. «а» ст. 28 Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 г., которая подписана Российской Федерацией 14 сентября 2000 г.

По смыслу приведенных конституционных положений и норм международного права, установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в том числе их руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности, как направленных на исключение препятствий такой

деятельности, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. Следовательно, ч. 1 ст. 374 ТК РФ, закрепляющая в качестве такой гарантии обязательность получения работодателем предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов (включая их руководителей) и не освобожденных от основной работы, по своему содержанию направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в том числе посредством прекращения трудовых правоотношений. По сути, данная норма устанавливает абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора.

Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа и не освобожденного от основной работы, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников (что доказывается работодателем путем сравнения старой и новой численности или штата работников), связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

Конституционный Суд РФ определил, что норма ч. 1 ст. 374 ТК РФ, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ст. 81 данного Кодекса руководителей

(их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, — по своему конституционно-правовому смыслу и целевому предназначению — направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника.

Трудовой кодекс РФ предусматривает, что при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Данная норма призвана упорядочить положение профсоюзных структур, поскольку при отсутствии вертикального подчинения внутри профсоюза и возникновении профсоюзов, не имеющих выборных органов на уровне выше организации, возможность увольнения работников — членов выборных органов таких профсоюзов была затруднена.

Вместе с тем указанная норма не гарантирует от необоснованных увольнений и преследований за профсоюзную деятельность членов профкомов вновь созданных профсоюзов, еще не успевших определиться в системе и иерархии профсоюзных структур и объединений.

Часть 3 ст. 374 ТК РФ воспроизводит п. 6 ст. 25 Закона о профсоюзах. Она предусматривает, что члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи освобождения от работы членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) в той же организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации или прекращения деятельности работодателем — индивидуальным предпринимателем профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования — на срок до одного года.

Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Уставы профессиональных союзов также предусматривают возможность правовой и социальной защиты выборных профсоюзных работников. Так, Уставом профессионального союза работников здравоохранения РФ предусматривается, что центральный, территориальные комитеты (советы) профсоюза, первичные организации профсоюза всеми законными формами и методами обеспечивают правовую и социальную защиту членов выборных профорганов в случаях необоснованного увольнения, понижения в должности, перевода на другую работу, наложения дисциплинарных взысканий и ущемления материального положения, стойкого ухудшения состояния здоровья и ухода на пенсию.

При невозможности трудоустройства освобожденного профсоюзного работника после окончания срока полномочий на прежнем месте работы, а также в случае ликвидации организации профессиональный союз по решению вышестоящего органа профсоюза сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, учебы или переквалификации, может выплачивать полную или частичную компенсацию, равную получаемой заработной плате, сроком не более одного года.

Устав профессионального союза машиностроителей РФ предусматривает, что члены выборных профсоюзных органов, освобожденные от производственной работы, по окончании их выборных полномочий обеспечиваются денежным пособием из средств соответствующего профсоюзного органа на период трудоустройства (но не более шести месяцев) на основе соответствующих положений, утвержденных этим профорганом.

Вышестоящие профсоюзные органы содействуют их трудоустройству в соответствии с законодательством и переподготовке с целью восстановления профессиональной квалификации.

Устав общественного объединения «Всероссийский электропрофсоюз» устанавливает, что в целях обеспечения дополнительных мер социальной защиты членов выборных органов могут создаваться общероссийский и территориальный фонды социальной защиты.

Финансирование указанных фондов осуществляется за счет целевых отчислений, размер которых для общероссийского фонда определяется решением Всероссийского комитета, для территориальных фондов — решением территориального комитета профсоюза.

Всероссийский комитет и территориальные комитеты профсоюза утверждают положение о соответствующих фондах.

На работодателя возлагается обязанность бесплатно предоставлять профсоюзам помещение для проведения заседаний, хранения документации. Безвозмездно должна быть предоставлена возможность размещения информации о деятельности профсоюза в доступном для всех работников месте.

Кроме того, если численность работников превышает 100 человек, работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное помещение.

Данные положения дополняются нормами Закона о профсоюзах, ст. 28 которого предусматривает предоставление профсоюзам, действующим в организациях в бесплатное пользование оборудования, помещений, транспортных средств и средств связи, если это закреплено в коллективном договоре (соглашении).

В коллективном договоре может быть предусмотрено условие о передаче профессиональному союзу в бесплатное пользование находящихся на балансе работодателя либо арендуемых им зданий, сооружений, помещений и других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, необходимых для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Перечень объектов и порядок пользования ими определяются коллективным договором, соглашением.

Трудовой кодекс РФ прямо определяет, что профессиональные союзы не вправе устанавливать плату за пользование такими объектами для работников, не являющихся членами профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением.

Данное положение налагает на профессиональные союзы дополнительную ответственность при ведении коллективно-договорной работы, поскольку виды социально-культурных мероприятий, проводимых профсоюзом, и размеры средств, отчисляемых на эти цели работодателем, определяются в коллективном договоре, соглашении.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Законодательством устанавливается судебная защита прав профессиональных союзов. Это означает, что любое нарушенное право профессионального союза может и должно быть восстановлено в судебном порядке.

Ответственность за нарушения прав и гарантий деятельности профессиональных союзов могут нести должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели и их объединения, их представители и иные должностные лица.

Дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

Законодательством устанавливается круг субъектов, подлежащих ответственности за нарушение прав профсоюзов. Это могут быть должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций).

Представляется, что в том случае, когда речь идет о работодателях, ответственных за нарушение прав профессиональных союзов, имеются в виду не только руководители, но и любые другие должностные лица организации. Такой вывод подтверждается положениями Закона о профсоюзах, ст. 30 которого предусматривает, что работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

Законодательством устанавливаются три вида юридической ответственности: дисциплинарная, административная и уголовная.

Дисциплинарная ответственность предусмотрена ТК РФ. За дисциплинарный проступок могут быть применены следующие виды дисциплинарного воздействия: замечание, выговор и увольнение. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности установлен ст. 193 ТК РФ.

Статьей 5.27 КоАП РФ¹ предусматривается, что нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1

¹ С 1 января 2015 г. в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ ст. 5.27 будет действовать в новой редакции, а также вводится в действие новая ст. 5.27.1.

«Статья 5.27 «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 2 и 3 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, —

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), —

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, —

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

4. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, —

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 2 или 3 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, —

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц — дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность ☛

☞ без образования юридического лица, — от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2—4 настоящей статьи, —

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний —

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты —

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц — от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1—4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, —

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц — от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику».

до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц — от 30 до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей.

Уголовная ответственность за нарушение прав профессиональных союзов УК РФ не предусмотрена.

20.4. Самозащита работниками трудовых прав

В целях **самозащиты** трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Как указывают исследователи, самозащита сводится к совершению работником действий (бездействия), в результате которых возникают отношения по защите трудовых прав. Эти отношения возникают без участия каких-либо органов, а совершаемые работниками действия официально не оформляются. Следовательно, основным признаком самозащиты является самостоятельная процессуальная деятельность работников и работодателей без вмешательства органов государственного контроля (надзора) над соблю-

дением трудового законодательства и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом работодатель может добровольно устранить нарушение или, не признав его, отклонить претензию работника. А поскольку законодательство не исключает возможность одновременного использования самозащиты и другого способа защиты трудовых прав и свобод, то во втором случае заключение о наличии или отсутствии нарушения может сделать полномочный орган, к которому обратился работник¹.

Обращает на себя внимание, что ст. 379 ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты — отказ от выполнения трудовых обязанностей, приводя при этом два случая, в которых работник может отказаться от выполнения работы: работа не предусмотрена трудовым договором; работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника.

Несмотря на то, что самозащита могла бы стать действенным механизмом защиты работниками своих трудовых прав, на практике она применяется довольно редко, что объясняется как низкой правовой культурой работников, не всегда обладающей достаточной информацией о своих правах, недостаточной активностью работников и боязнью потерять работу в случае конфликта с работодателем.

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Судебная практика

З. был принят на работу в АНО «Прикладная логистика» (далее — Работодатель, Общество) на должность инженера-программиста отдела разработки PDM-решений с окладом согласно штатному расписанию *** руб. и надбавкой в размере *** руб., что подтверждается заявлением З. о принятии на работу от *** г., трудовым договором № *** от *** г., приказом о приеме работника на работу № *** от *** г., должностной инструкцией от *** г., подписанной З.

Проверяя доводы истца о размере выплаченной заработной платы за *** г., суд пришел к выводу о том, что какой либо задолженности у ответчика перед З. за этот период не имеется.

При этом суд исходил из того, что за *** года истцу была выплачена заработная плата в сумме по *** руб. в месяц, что не оспаривалось сторонами.

Таковой размер заработной платы обусловлен ненадлежащим исполнением З. своих трудовых Обязанностей, и как следствие решением работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности и начислении З. премии по итогам работы за *** год. Указанные приказы о наложении дисциплинарных взысканий истец не оспаривал в установленном законом порядке.

Судебная коллегия в полной мере соглашается с выводом суда первой инстанции по данному вопросу, он основан на собранных по делу доказательствах, которым дана надлежащая правовая оценка.

¹ См.: *Репринцев Д. Д.* Самозащита работниками трудовых прав // СПС Консультант Плюс.

Судом также установлено, что в связи с грубым нарушением З. трудовых обязанностей — прогулами, допущенными: с *** г., с *** г., с *** г. и *** г. на основании ст. 192 ТК РФ, подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ *** г. работодателем издан приказ № *** о применении в отношении З. дисциплинарного взыскания в виде увольнения за прогул, приказ № *** о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).

Основанием для применения мер дисциплинарной ответственности послужили акты об отсутствии работника на рабочем месте в означенное время. Истец не оспаривал того обстоятельства, что он длительное время, в том числе в указанные даты отсутствовал на рабочем месте.

Вместе с тем в качестве уважительной причины отсутствия на рабочем месте З. указал на приостановление работы с *** г. по причине невыплаты ему заработной платы в полном объеме.

Проверяя данное обстоятельство, судом установлено, что *** г. З. на работу не явился, направил в адрес Работодателя уведомление о приостановлении работы в порядке самозащиты трудовых прав до полной выплаты задержанной заработной платы за *** г., полной оплаты отпуска, отмены незаконно наложенного дисциплинарного взыскания, внесения в трудовой договор № *** исправлений в части даты фактического начала исполнения трудовых обязанностей, в части фактического размера оплаты труда.

*** г. работодатель уведомил истца о неправомерности его требований, поскольку выплата заработной платы З. произведена согласно штатному расписанию и условиям Трудового договора (включая надбавки и отпускные выплаты) в полном объеме.

В соответствии с положениями ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Самозащита трудовых прав правомерна, в частности, в случае нарушения сроков выплаты работнику заработной платы, предусмотренной трудовым договором.

Таким образом, с учетом вышеустановленного судом факта получения истцом заработной платы за период *** г., законных оснований у З. отказываться от выполнения работы и не являться на работу не имелось, в связи с чем действия З. по приостановлению работы с *** г. на бессрочный период правильно расценены судом как являющиеся не уважительными причинами отсутствия на рабочем месте.

Согласно положениям ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, требования по охране труда и обеспечения безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Таким образом, суд пришел к правильному выводу о том, что у З. не имеется уважительных причин отсутствия на работе в указанные даты (апелляционное определение Московского городского суда от 4 октября 2012 г. по делу № 11-6549).

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Выводы

Среди **целей защиты трудовых прав** выделяют: восстановление и признание прав работника; пресечение правонарушения со стороны работодателя и его понуждение к надлежащему исполнению своих обязанностей.

Защита трудовых прав определяется как правореализующая деятельность, осуществляемая в установленном законом порядке работником и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Работник вправе выбрать ту форму защиты нарушенных прав, которая по его мнению, является наиболее эффективной.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Раскройте понятие защита трудовых прав работников.
2. Кто является субъектом отношений по защите трудовых прав работников?
3. В чем отличие понятий «контроль» и «надзор»?
4. Какова система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде?
5. Каковы полномочия государственной инспекции труда?
6. Каков порядок проведения проверки?
7. Каковы основные полномочия профессиональных союзов при осуществлении защиты трудовых прав работников?
8. Что такое самозащита трудовых прав?
9. Считаете ли вы эффективной систему защиты трудовых прав работников? Обоснуйте свой ответ.

Раздел III МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Глава 21

ОБЩИЕ ВОПРОСЫ МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА.

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- основные этапы развития идеи о международно-правовом регулировании труда;
- цели, задачи и функции международно-правового регулирования труда;
- состав субъектов международно-правового регулирования труда;
- структуру и порядок принятия решений в МОТ;

уметь

- объяснить происхождение идеи о международно-правовом регулировании труда;
 - обосновать объективную необходимость разработки международных норм о труде в определенные исторические периоды;
 - объяснить функции и назначение отдельных органов в составе МОТ;
- владеть навыками**
- объяснения предпосылок и причин возникновения и развития идеи международно-правового регулирования труда;
 - выделения субъектов международно-правового регулирования труда из всей совокупности субъектов международного публичного права.
-

21.1. Возникновение и развитие идеи международно-правового регулирования труда

Началом формирования единой концепции **международно-правового регулирования труда** следует, по-видимому, считать период с конца XVIII по начало XX в. Именно тогда в условиях первой промышленной революции наемный труд получил широчайшее распространение на повсеместно открывавшихся фабричных и заводских предприятиях.

Принято считать, что предложение о регулировании трудовых вопросов на международном уровне впервые было высказано британским промышленником, социалистом-утопистом Робертом Оуэном (1771–1858). Однако в действительности его

заслуга заключается скорее в активной популяризации новаторской для своего времени идеи борьбы с социальным неравенством. Наилучшим способом такой борьбы Оуэн считал улучшение условий труда и жизни работников, а именно:

- сокращение рабочего времени;
- установление и повышение минимального возраста приема на работу;
- создание и развитие системы культурного досуга работников;
- создание и развитие системы образования для детей работников.

Данными методами Оуэн планировал сгладить социально-экономические противоречия между трудом и капиталом, полагая, что достичь этого можно без ущерба для экономической эффективности предприятий. Подобные соображения Оуэн не только излагал в теоретических работах, но и внедрял на своих предприятиях. Кроме того, начиная с 1818 г. и вплоть до самой смерти он регулярно предпринимал попытки заинтересовать своими идеями лидеров мировых держав. Эти попытки обычно встречали весьма прохладный прием, не приводя к каким-либо существенным переменам в социальной политике этих стран.

Можно сказать, что в какой-то мере деятельность Роберта Оуэна действительно была направлена на признание его идей в качестве единого стандарта и универсальной платформы для регулирования социально-трудовых вопросов в экономически развитых странах того времени. Однако сам Оуэн не стремился вывести социально-трудовые вопросы за рамки национального права и не предлагал никаких международно-правовых рычагов и институтов для разрешения актуальных социальных проблем того времени. Такие рычаги и институты были предложены позднее, иными специалистами.

Безусловно, исторический фон, создавший предпосылки для возникновения **международных трудовых стандартов**, формировался постепенно. Промышленные революции, технологическое перевооружение промышленности и сельского хозяйства, обнищание сельского населения и его перемещение в города, возникновение крупных технологически сложных производств и другие характерные приметы того времени поступательно складывались в течение столетия.

Исторический экскурс

Отправной точкой промышленной революции и в целом процессов индустриализации XVIII–XIX вв. можно считать изобретение Дж. Ваттом паровой машины в 1769 г., однако процесс индустриализации формировали и другие изобретения XVIII в.: паровая помпа (изобретена Т. Ньюкоменом в 1708 г. для откачки воды из шахт); переход к крупному производству (шелковая фабрика Дж. Ломба, 1719 г.); ткацкий станок (изобретен Дж. Кеем в 1733 г., а в 1785 г. был переведен Э. Картрайтом на паровую тягу); многове-

ретенный прядильный станок (изобретен Дж. Харгривзом в 1764 г., а в 1774 г. силами С. Кромптона — механизирован и соединен с ткацким); новые методы очистки металла (Г. Корт 1785 г.); ротационная паровая машина (доработана из обычной Дж. Ваттом в 1781 г.); создание поездов на паровой тяге и развитие железных дорог (1800—1820 гг.), и др.

Однако сама современная идея международно-правового регулирования труда зиждется на шести основополагающих умозаключениях, сформулированных ведущими европейскими экономистами и промышленниками в середине XIX в.

1. О принципиальной возможности регулирования условий труда на международном уровне (по аналогии с международно-правовым запретом работорговли) — Ч. Ф. Хиндли, 1833 г.

Исторический экскурс

Британский промышленник Чарльз Фредерик Хиндли (1796—1857) принимал деятельное участие в реформировании британского фабричного законодательства. В 1833 г., отвечая на вопросы представителя правительственной Комиссии по изучению фабричных условий, Ч. Ф. Хиндли заметил, что международно-правовое регулирование вопроса об ограничении рабочего дня на фабриках было бы столь же целесообразно, как и международно-правовые меры по запрету работорговли. Аргумент о возможности урегулирования социально-трудовых проблем теми же международно-правовыми средствами, которыми на тот момент уже была урегулирована проблема работорговли, можно встретить и у других сторонников международно-правового регулирования труда — Даниэля Леграна, Эдуарда Дюкпетье и др.

2. О невозможности улучшения условий труда на отдельном предприятии и необходимости объединения предпринимателей из разных стран для совместной борьбы за установление приемлемых условий труда — Л. Р. Виллерме, 1837 г.

Исторический экскурс

Французский медик и экономист Луи Рене Виллерме (1782—1863), публикуя результаты проведенных им исследований состояния здоровья работников текстильной промышленности в 1830—1840-е гг., подчеркивал невозможность улучшения положения фабричных рабочих на отдельно взятом предприятии. Единственным решением данной проблемы Л. Р. Виллерме считал объединение производителей всех стран для совместной борьбы за установление приемлемых условий труда¹. Отметим, что данное

¹ *Villermé L. R. Sur la Durée Trop Longue du Travail des Enfants dans Beaucoup de Manufactures // Annales d'Hygiène Publique. 1837. Vol. XVIII. P. 164—176 (extract from P. 171—172). Публикация размещена в сети Интернет на сайте парижской Межуниверситетской медицинской библиотеки. URL: <http://web2.bium.univ-paris5.fr/livanc/?cote=90141x1837x18&p=164&do=page>; *Villermé L. R. Tableau de l'État Physique et Moral des Ouvriers employés dans les Manufactures de Coton, de Laine, et de Soie. Vol. II. Paris: Renouard, 1840. P. 93. Публикация размещена в сети Интернет на сайте электронной библиотеки Центра документарных информационных ресурсов портала Министерства молодежи и спорта Французской республики. URL: <http://www.sante.gouv.fr/biblrep/8LI712/Ouvrage.pdf>.**

предложение не затрагивало государства в целом и не требовало от органов власти вступать в какие-либо соглашения. Уровень решения проблемы, предложенный Л. Р. Виллерме, носил сугубо частноправовой характер.

3. О целесообразности регулирования условия труда путем заключения международного договора (по аналогии с военными соглашениями) — Ж. А. Бланки, 1839 г.

Исторический экскурс

Французский профессор экономики Жером Адольф Бланки (1798—1854) на своих лекциях в парижской Национальной школе искусств и ремесел предложил урегулировать эти вопросы путем заключения международного договора. Анализируя, как и Хиндли, сложившуюся международную практику, Ж. А. Бланки задавался вопросом, почему бы державам, подписавшим множество военных соглашений, не заключить аналогичные соглашения в интересах сохранения и улучшения качества жизни¹. Предложение Ж. А. Бланки по сути вернуло данную задачу на межгосударственный публично-правовой уровень, на котором ее изначально предлагал решать еще Ч. Ф. Хиндли.

4. О целесообразности создания международной организации, в компетенцию которой входили бы социально-трудовые проблемы, а также разработка структуры такой организации — Э. Дюкпетье, 1843 г.

Исторический экскурс

Бельгийский социальный реформатор, изобретатель отдельных тюремных камер Эдуардом Дюкпетье (1804—1868), исследуя условия труда работников в Европе, США и России, пришел к выводу о целесообразности социально-трудовых реформ в глобальном масштабе, в рамках специализированной международной организации. Он же разработал и в 1843 г. опубликовал проект структуры такой организации, — «Международного объединения по развитию моральных и социальных наук», — ставшей прообразом **Международной организации труда** (МОТ)². Среди прочего в проекте предлагалось проводить регулярные конгрессы по вопросу осуществления социальных реформ, что во многом перекликается с современной моделью функционирования Международной конференции труда МОТ. В нем также было предусмотрено создание центрального секретариата объединения, в задачи которого входило бы обеспечение эффективного взаимодействия представителей государств — членов Объединения. В настоящее время аналогичные функции осуществляет Международное бюро труда МОТ.

¹ *Blanqui J. A. Cours d'économie industrielle: 1838—1839: Conservatoire des arts et métiers. / Rec. et annot. par A. Blaise. — Paris: Librairie Scientifique et Industrielle de L. Mathias, 1839. P. 120—121.* Публикация предоставлена Университетом Лозанны и размещена в сети Интернет на библиотечном портале Поиск книг — Google. URL: http://books.google.com/books?id=R2EOAAAAQAAJ&printsec=titlepage&dq=blanqui&lr=&hl=ru&source=gbs_summary_s&cad=0.

² *Ducpetiaux Ed. De la condition physique et morale des jeunes ouvriers et des moyens de l'améliorer. T. II. Bruxelles: Meline, Cans et Compagnie, 1843. App. 5. P. 414—423.* Материал размещен на библиотечном ресурсе Gallica Национальной библиотеки Франции. URL: <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k84264c>.

За созыв общеевропейского конгресса по социальным вопросам и разработку **декларации** о правах трудящихся в 1848—1849 гг. высказывался известный французский издатель и политический деятель Эмиль де Жирарден. При этом политические и финансовые аспекты европейской интеграции, достаточно популярные в то время среди общественных деятелей стран Европы (создание единой почтовой системы, образование таможенного союза, введение единой валюты и др.), рассматривались им как второстепенные.

5. О разработке первого в истории проекта международного договора о труде — Д. Легран, 1845—1847 гг.

Исторический экскурс

Проект международного договора об условиях труда, разработанный швейцарским промышленником Даниэлем Леграном (1783—1859), претерпел в 1845—1847 гг. четыре редакции. В своей последней, наиболее мягкой версии он предполагал определенные ограничения на работу в ночное время (с 21.00 до 5.00), а также содержал ряд положений о защите женщин и детей от неблагоприятных условий труда, избыточной эксплуатации и др.

6. О необходимости формирования «международного трудового права» — Д. Легран, 1855 г.

Исторический экскурс

По мнению Даниэля Леграна, «**международное трудовое право**» было единственно возможным методом обеспечения прав работников без ущерба для конкурентоспособности предпринимателей на внутригосударственных и международных рынках. Этот тезис неоднократно цитировался впоследствии на различных международных встречах социально-экономической проблематики, проводившихся во второй половине XIX в.

Примечательно, что родоначальниками идеи о международно-правовом регулировании труда стали вовсе не рабочие и не практически отсутствовавшие на тот момент профсоюзы, а прогрессивно настроенные промышленники при поддержке представителей экономической и медицинской науки. Профсоюзное движение подключается к борьбе за международное установление условий труда лишь во второй половине XIX в., когда их численность достигает объемов, позволяющих проводить заметные акции протеста, оказывать давление на предпринимательские круги и государственные власти, а также выходить на международный уровень сотрудничества.

Если в первой половине XIX в. основные задачи рабочего движения лежали в пределах границ своих государств, то во второй — профсоюзы, достигнув определенных результатов и статуса на национальном уровне, переходят к формированию международных рабочих конфедераций. В 1864 г. на общеевропейской встрече в Лондоне создается Международное объединение трудящихся (*International Workingmen Association*) под эгидой бри-

танских профсоюзов, — так называемый Первый интернационал¹. В его уставных документах, написанных К. Марксом, указывалось на наднациональный характер задачи по «освобождению труда» и утверждалось, что для ее решения необходимо согласование воли всех прогрессивных государств. Конкретные требования по сокращению рабочего дня до восьми часов и ограничению применения детского труда были изложены в резолюции первого конгресса Объединения, проведенного в 1866 г. в Женеве, и затем неоднократно повторены в документах последующих конгрессов.

Идеи, закрепленные в резолюциях конгрессов Международной ассоциации трудящихся, получили определенную поддержку и развитие в рамках деятельности Второго интернационала², созданного в Париже в 1889 г. на съезде социалистических и рабочих партий из более чем 20 стран мира. Так, требования сокращения рабочего дня и установления минимума оплаты труда были дополнены положениями о запрете ночного труда, введении еженедельного отдыха, охраны труда и трудовых инспекций.

Исторический экскурс

Именно Второй интернационал в 1889 г. ввел празднование Международного дня труда 1 мая, а в 1910 г. объявил 8 марта Международным женским днем. В современном мире Международный день труда отмечается 1 мая в подавляющем большинстве стран. Однако, в США, Канаде и Новой Зеландии этот праздник приходится на осенние месяцы, в некоторых регионах Австралии празднуется в марте, а на Багамах — в первую пятницу июня.

Конец XIX в. был отмечен обострением всеобщей дискуссии о необходимости международно-правового регулирования труда. Эти вопросы регулярно поднимались в государственных органах и прессе европейских государств. Отдельные лица и инициативные группы стремились так или иначе убедить свои правительства приступить к переговорам о заключении межгосударственных соглашений по улучшению условий труда. Дополнительным аргументом при этом стало ширящееся забастовочное движение, охватившее практически все промышленно развитые страны того времени.

¹ Просуществовало до 1874 г. Однако, начиная с 1869 г. оно постепенно утрачивало международный характер, фактически распавшись на социалистический и анархистский блоки. Аналогичные международные объединения политических партий социалистической ориентации последовательно создавались и в последующие годы. На сегодняшний день популяризацию идей двух первых Интернационалов осуществляет так называемый Социалистический интернационал, созданный во Франкфурте-на-Майне в 1951 г.

² Организация самораспустилась в 1916 г., не сумев преодолеть противоречия, вызванные разногласиями по вопросу о допустимости поддержки ее членами позиции своих стран в Первой мировой войне.

Тем не менее, до начала XX в. интерес государственных органов к международному сотрудничеству в социально-трудовой сфере был сравнительно невелик. Так, в 1880-е гг. Федеральный совет Швейцарии по запросу ряда швейцарских профсоюзов безрезультатно пытался инициировать переговоры о введении межгосударственного регулирования рабочего времени и установления минимальной оплаты труда с Германией и Австрией. Инициатива была воспринята Германией лишь к концу десятилетия, когда под давлением германской социал-демократической партии и нараставшей забастовочной активности в Берлине под эгидой германского правительства император Вильгельм созвал первую Международную межгосударственную конференцию по труду на фабриках шахтах. Итоговая резолюция Конференции носила рекомендательный характер, однако ее содержание впервые демонстрировало согласованную позицию ряда европейских государств по острым трудовым вопросам своего времени (детский и женский труд, работа в выходные дни и др.).

Исторический экскурс

Идея о созыве Берлинской конференции по социально-трудовым вопросам впервые в истории получила одобрение католической церкви в лице папы Льва XIII¹. До этого момента католическая церковь никогда ранее не обнародовала официально свою позицию по социально-политическим вопросам.

Относительный успех Берлинской конференции 1890 г. и ее одобрение Католической церковью привело к дальнейшей активизации неправительственных кругов, заинтересованных в разработке международных социально-трудовых норм. В 1891—1897 гг. был проведен также целый ряд неофициальных международных встреч, и в частности — известный Международный конгресс по защите работников 1897 г., созданный в Цюрихе (Швейцария) по инициативе швейцарского Общества рабочих. Эти мероприятия способствовали поддержанию интереса к идее международно-правового регулирования труда, не взирая на то, что их резолюции, — как и резолюция Берлинской конференции 1890 г., — не имели обязательного характера и практически повторяли друг друга по кругу охваченных вопросов.

Материал к размышлению

На протяжении многих лет основной проблемой, ввиду которой государства до определенного момента предпочитали воздерживаться от международно-правового регулирования социально-трудовой сферы, являлся вопрос о сохранении ими внешнеэкономической конкурентоспособности. Сокращение рабочего дня без пропорционального уменьшения заработной

¹ Подробнее см.: *Le Roy A. S. J. Catholics and International Labor Organization*. NY: The Paulist Press, 1939.

платы работников означало бы соответствующее удорожание товаров, что повлекло бы за собой падение спроса на них на внешних рынках. Сокращение же рабочего дня с пропорциональным уменьшением оплаты труда заставило бы работников искать дополнительные места работы и источники заработка, что в итоге могло не только не уменьшить, а наоборот, существенно увеличить продолжительность рабочего дня отдельного работника.

Таким образом, на рубеже XIX—XX вв. совершается переход от теоретического обоснования необходимости международно-правового регулирования социально-трудовых вопросов к практическим шагам по организации международных сообществ и разработке международных норм о труде. Углубление и развитие международного сотрудничества по вопросам регулирования труда в 1870—1910-е гг. способствовало созданию международных негосударственных организаций, в компетенцию которых входило содействие улучшению условий труда на внутригосударственном и международном уровне по определенным направлениям (соблюдение воскресного дня, социальное страхование, изучение профессиональных заболеваний, борьба с безработицей, защита прав домашних работников и др.).

Однако, несмотря на столь широкое представительство различных регионов мира на подобных международных форумах по социально-трудовым вопросам, активное обсуждение идеи международно-правового регулирования труда все же происходило преимущественно в Европе. Участие американских представителей в соответствующих международных организациях и мероприятиях было незначительным и фрагментарным.

Итак, к началу XX в. мировое сообщество вплотную подошло к созданию **международных трудовых стандартов**. В 1900 г. на Международном трудовом конгрессе в Париже¹ создается первая в истории международная межгосударственная структура по защите прав трудящихся — **Международное объединение по правовой защите труда**². Для ее создания Конгрессом была сформирована рабочая группа из шести делегатов (преимущественно профессоров европейских университетов) под председательством швейцарского профессора Хайнриха Шеррера, ранее председательствовавшего на уже упоминавшемся Международном конгрессе по защите работников 1897 г. в Цюрихе (Швейцария). Через год в структуре данного объединения формируется Между-

¹ На Конгрессе присутствовали официальные делегаты от России, Австрии, Бельгии, Голландии, США и Мексики, а также ряд неофициальных делегатов от других стран.

² International Association for the Legal Protection of Labour. Это объединение нередко именуется также Международным объединением по трудовому законодательству (International Association for Labour Legislation).

народное бюро труда, по своим информационно-аналитическим функциям весьма напоминающее МБТ в современной структуре МОТ, а также организуются национальные отделения в различных странах Европы.

Единственным условием членства в Объединении было принятие принципа правомерности и действенности деятельности по регулированию взаимоотношений труда и капитала. Поскольку объединение не имело официального межгосударственного статуса, его финансирование осуществлялось за счет членских взносов и добровольных субсидий отдельных государств. Состав Бюро избирался специальным Комитетом делегатов, представлявших национальные отделения Объединения. Государственные органы стран, представленных на конгрессе, также получили предложение назначить своих официальных представителей в Комитет на индивидуальной основе. К 1912 г. в Комитете насчитывалось 26 таких членов¹.

Объединение развернуло активную работу по содействию заключению двусторонних и многосторонних международных договоров по улучшению условий труда, положив таким образом начало практическому воплощению идеи международно-правового регулирования труда. Не в последнюю очередь благодаря усилиям МБТ по анализу и сопоставлению внутригосударственного трудового законодательства европейскими странами в период 1904—1913 гг. было заключено порядка двух десятков двусторонних и многосторонних договоров, содержащих те или иные нормы по улучшению положения работников. Значительная часть таких соглашений была связана с одной из острейших проблем того времени — страхованием на случай производственного травматизма.

На этот же довоенный период приходится и принятие двух первых в истории **международных конвенций о труде**:

- Конвенции о запрещении ночного труда женщин (1905 г.);
- Конвенции об ограничении использования токсичного белого фосфора в производстве спичек (1906 г.)².

Эти документы были приняты по инициативе Швейцарии на двух последовательных международных конференциях Объединения в г. Берн (Швейцария). В 1913 г. была предпринята попытка сформулировать проект еще одного документа — Конвенции о ночном труде детей. Однако принять эту Конвенцию до начала Первой мировой войны не успели.

¹ Данные приводятся по: *Lowe B. E. The International Protection of Labor : International Labor Organization, History and Law. New York : MacMillan, 1935. P. 65.*

² На сегодняшний день включена в качестве приложения в Рекомендацию МОТ № 6 о белом фосфоре (1919 г.).

Затем последовал определенный перерыв в разработке международных социально-трудовых норм, обусловленный объективными проблемами в международном сотрудничестве вследствие Первой мировой войны, продолжавшейся на протяжении четырех лет (с 28 июля 1914 г. по 11 ноября 1918 г.) и русской революции 1917 г. Тем не менее, к концу войны работа над формированием комплекса международных трудовых стандартов была возобновлена.

К этому моменту в мире сложилась определенная совокупность предпосылок для образования более мощной структуры, в компетенцию которой входило бы регулирование социально-трудовых вопросов в глобальных масштабах. С одной стороны, военная мобилизация сплотила рабочих, а военные тяготы укрепили положение профсоюзов. С другой стороны, российская революция 1917 г. и вызванные ею революционные события в ряде Европейских стран послужили для правящих кругов хорошим уроком, наглядно продемонстрировав последствия, к которым может привести недостаточно эффективное решение социально-трудовых проблем на внутригосударственном и международном уровне. Революционные события показали, насколько важно своевременно решать возникающие проблемы мирными средствами, не допуская социального взрыва. Кроме того, и на международном уровне к этому моменту уже сформировалось понимание необходимости унификации условий труда, поскольку различия в уровне обеспечения социально-трудовых прав приводили к неблагоприятным внешнеэкономическим последствиям для тех стран, которые на своей территории пытались повысить уровень обеспечения социально-трудовых прав. Очевидно, что при том рост себестоимости продукции данных стран закономерно приводил к ослаблению их конкурентных позиций на мировых рынках. К тому же, в среде прогрессивных представителей правящих кругов и широкой общественности все более распространялось осознание недопустимости существующего положения рабочих, необходимости согласования уровня социального развития общества с уровнем его экономического развития.

Таким образом, когда в середине 1918 г. происходила подготовка Версальского мирного договора, ознаменовавшего собой окончание Первой мировой войны¹, Международное бюро труда

¹ The Versailles Treaty of June 28, 1919. — Доступно в сети Интернет на сайте историко-правовых и политических архивов Avalon Project Юридической библиотеки Школы права Йельского университета (США): URL: http://avalon.law.yale.edu/subject_menus/versailles_menu.asp. См. также: Treaty of Peace with Germany and the Covenant of the League of Nations / *Loewe B. E.* The International Protection of Labor : International Labor Organization, History and Law. New York : MacMillan, 1935. P. 411—412.

Международного объединения по правовой защите труда потребовало включить в него программу по разработке корпуса международных норм о труде, а само Бюро преобразовать в структурное подразделение создаваемой Лиги наций. Это требование было выполнено. В ч. XIII Версальского мирного договора, специально посвященной трудовым вопросам, было предусмотрено создание при образуемой тогда же Лиге Наций **Международной организации труда (МОТ)**, в задачи которой было включено регулирование социально-трудовых вопросов на международном уровне. Согласно ст. 387 ч. XIII Версальского мирного договора, членство в МОТ автоматически предоставлялось всем членам Лиги Наций. Статья 427 ч. XIII Версальского мирного договора закрепляла «методы и принципы регулирования условий труда, которые следует пытаться применять всем промышленным сообществам в той степени, в какой это позволяют их особые обстоятельства»¹. Всего было предусмотрено **девять принципов**:

- труд не должен рассматриваться просто как товар или предмет торговли²;
- право на объединение [должно обеспечиваться] как нанимающимся, так и нанимающим для всех целей, не противоречащих закону;
- нанимающимся [должна осуществляться] выплата заработной платы, обеспечивающей им подобающий уровень жизни так, как он понимается в их время и в их стране;
- [должно быть осуществлено] принятие восьмичасового [рабочего] дня или 48-часовой [рабочей] недели как цели, к которой надлежит стремиться всюду, где она еще не была достигнута;
- [должно быть осуществлено] принятие еженедельного отдыха [продолжительностью] минимум в 24 часа, включающего воскресный день там, где это применимо;
- [должна быть осуществлена] ликвидация детского труда и наложение таких ограничений на труд молодежи, которые позволят продолжать их образование и обеспечат их должное физическое развитие;
- мужчины и женщины должны получать равное вознаграждение за труд равной ценности³;
- в каждом государстве стандарты, устанавливаемые законом относительно условий труда, должны обеспечивать справедливый

¹ Ibid.

² Этот принцип в тексте Версальского договора назван «руководящим принципом».

³ Это положение Версальского договора также охарактеризовано в его тексте как «принцип», однако без указания на его «руководящий» характер.

экономический режим всем трудящимся, законно там проживающим;

— каждое государство должно обеспечить создание системы инспекции с участием женщин в целях обеспечения гарантий реализации законов и постановлений о защите нанимающихся.

Создание Организации положило начало активной работе по формированию корпуса международных трудовых стандартов. В 1919 г. в Вашингтоне на первой в истории сессии Международной конференции труда (МКТ) МОТ призвала входящие в нее государства ратифицировать принятую ранее Конвенцию об ограничении использования токсичного белого фосфора в производстве спичек 1906 г. Благодаря этой инициативе, к 1934 г. указанную конвенцию ратифицировало 31 государство¹. Кроме того, на этой сессии МКТ было принято шесть конвенций, первой из которых стала принципиально важная Конвенция МОТ № 1 об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю. В 1925 г. МОТ принимается ряд конвенций и рекомендаций по социальному обеспечению. В 1927 г. проходит первая сессия Комитета экспертов по применению Конвенций. 1930 г. ознаменован принятием Конвенции МОТ № 29 о постепенной отмене принудительного и обязательного труда.

В 1944 г. на 26-й сессии МКТ в г. Филадельфия (США) была принята Декларация о целях и задачах МОТ, подтвердившая некоторые из принципов деятельности МОТ, ранее закрепленные в ст. 427 ч. XIII Версальского мирного договора (так называемая Филадельфийская декларация). Через год после создания в 1945 г. **Организации Объединенных Наций (ООН)** ее Генеральная ассамблея одобрила соглашение, определяющее МОТ как специализированное учреждение ООН. В 1969 г. МОТ была присуждена Нобелевская премия мира.

Материал к размышлению

Развитие дистанционных технологий, а также мировой экономической кризис 2008 г. и его пагубные последствия для национальных рынков труда породили среди специалистов дискуссию² об актуальности и современной

¹ Данные приводятся по: *Lowe B. E. The International Protection of Labor : International Labor Organization, History and Law. New York : MacMillan, 1935. P. 97.*

² См. например: *Papadopoulos T. The Recommodification of Labour: Theoretical and Empirical Explorations. Working Paper Series: WP-05-03. Bath: The European Research Institute, 2005. URL: <http://people.bath.ac.uk/hsstp/TP-Publications/ERI-working-paper-05-03-final.pdf>; *Garcia R. Labour as property: guestworkers, international trade and the democracy deficit // Journal of Gender, Race and Justice. 2006. Vol. 10. No. 27. P. 27–65. URL: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1031828, и др.**

трактовке первого из указанных принципов — о том, что труд не является товаром и не может сам по себе быть предметом торговли, — в условиях растущей безработицы и нестандартной занятости (срочных трудовых договоров, дистанционной работы и др.). Тем не менее, даже в рамках данной дискуссии авторы признают особую значимость международных социально-трудовых стандартов как основного источника представлений о допустимом минимуме прав любого работника.

На сегодняшний день МОТ остается признанным авторитетом в области международно-правового регулирования труда, фактически представляя собой глобальную лабораторию по регулированию социально-трудовых вопросов. Международные трудовые стандарты, оформленные в виде деклараций, конвенций и рекомендаций МОТ, служат основой для разработки норм по трудовому праву и праву социального обеспечения в подавляющем большинстве стран мира.

Международно-правовое признание важности социально-трудовых вопросов предопределило их включение в уставные документы различных международных сообществ и межгосударственные договоры самой разной тематики. Так, указанные вопросы отражены в уставных документах таких международных сообществ, как СНГ, Европейский союз и др.

21.2. Субъекты международно-правового регулирования труда

Полномочиями по принятию международных норм, регулирующих социально-трудовые вопросы, обладают многие международные организации универсальной компетенции (ООН, Совет Европы, СНГ, Европейский союз, Африканский союз (АС), Организация американских государств (ОАГ) и др.) и некоторые из международных организаций специальной компетенции (МОТ, Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ) и др.). При этом узкоспециальную, социально-трудовую компетенцию среди них имеет лишь МОТ. Остальные международные организации принимают документы, регулирующие либо широкий спектр вопросов, включая и социально-трудовые (ООН, Совет Европы, СНГ, Европейский союз, Африканский союз, Организация американских государств (ОАГ) и др.), либо вопросы, смежные с социально-трудовыми. В последнем случае такие организации часто сотрудничают с МОТ по указанным смежным вопросам (Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) по вопросам производственного здоровья, Всемирная организация по охране интеллектуальной собственности (ВОИС) по вопросам авторских прав и др.).

Международная организация труда как особый субъект международно-правового регулирования труда. Международная

организация труда (МОТ) занимает ключевое положение в вопросах международно-правового регулирования социально-трудовых вопросов. Ее международная правосубъектность установлена ст. 39 Устава МОТ. Акты, принятые в рамках МОТ, образуют основной корпус общепризнанных международных трудовых стандартов.

Согласно ст. III Филадельфийской декларации 1944 г. задача МОТ состоит в международном **содействии программам, целью которых является:**

- полная занятость и повышение жизненного уровня;
- занятость трудящихся на таких работах, где они могут получить удовлетворение проявлением в полной мере своего мастерства и навыков и принести наибольший вклад в общее благосостояние;
- обеспечение, в качестве средства достижения этой цели и при соответствующих гарантиях для всех заинтересованных лиц, возможностей обучения и передвижения рабочих, включая миграцию в целях устройства на работу и поселения;
- предоставление всем возможностей участвовать на равных началах в распределении плодов прогресса в области заработной платы и заработков, рабочего времени и прочих условий труда, таким образом, чтобы обеспечить справедливое распределение результатов прогресса между всеми и минимального прожиточного минимума всем работающим и нуждающимся в такой защите;
- эффективное признание права на коллективные переговоры, сотрудничество предпринимателей и рабочей силы в деле постоянного улучшения организации производства и сотрудничество рабочих и предпринимателей в подготовке и применении мер социального и экономического характера;
- расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход всем нуждающимся в такой защите и полном медицинском обслуживании;
- соответствующую защиту жизни и здоровья трудящихся во всех видах занятий;
- социальное обеспечение детей и защиту материнства;
- обеспечение соответствующего питания, жилищ и возможностей для отдыха и культуры;
- обеспечение равенства возможностей в области общего и профессионального образования.

В то же время, несмотря на структурное и функциональное сходство МОТ с большинством других субъектов международно-правового регулирования труда, ее уникальность состоит в практическом применении **принципа трипартизма** на международном уровне. В соответствии с данным принципом каждое государство, входящее в МОТ, осуществляет свою работу в данной организации

с помощью представителей всех трех сторон социально-партнерских (коллективных трудовых) отношений:

- органов государственной власти;
- общегосударственного объединения работников;
- общегосударственного объединения работодателей.

Нормотворческие и контрольно-надзорные функции в МОТ осуществляет Международная конференция труда (МКТ). На ежегодных сессиях МКТ в г. Женева (Швейцария) происходит принятие конвенций и рекомендаций МОТ большинством в 2/3 голосов делегатов, присутствующих на МКТ. От каждого государства — члена МОТ в работе МКТ участвует четыре делегата, два из которых представляют правительство, а из двух оставшихся — один представляет общегосударственную организацию работников, другой — общегосударственную организацию работодателей. При этом согласно п. 1 ст. 4 Устава МОТ каждый делегат вправе голосовать индивидуально по всем вопросам, которые вынесены на обсуждение МКТ.

Материал к размышлению

В свое время СССР был представлен в МКТ всего двумя представителями — правительства и трудящихся. Поскольку работодателем при советской власти практически во всех трудовых отношениях выступало само государство, представительство работодателей в МОТ обеспечивалось делегатами от правительства. В наши дни Россию представляет традиционная делегация¹ — министр труда и социальной защиты РФ и иные представители правительства (делегаты от заинтересованных министерств, в данном случае — от Министерства труда и социальной защиты РФ), президент Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) и председатель Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР). Помимо голосующих делегатов, в состав делегации включены лица, сопровождающие министра, лица, замещающие официальных представителей, а также свыше 20 советников, не обладающих правом голоса на МКТ.

Исполнительным органом МОТ является **Административный совет**². Он состоит из 56 штатных лиц (28 представителей органов государственной власти стран, входящих в МОТ, 14 представителей общегосударственных объединений работников этих стран

¹ Информация приводится по данным на июнь 2013 г. Актуальная информация о составе делегаций, представляющих на очередных МКТ государства, входящие в МОТ, размещена на официальном Интернет-портале МОТ, в разделе, посвященном полномочиям участников МКТ. URL: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/Credentials/.

² Подробнее об Административном совете см. Compendium of rules applicable to the Governing Body of the International Labour Office. Geneva : ILO, 2011. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/compendium2011.pdf> ; Introduction to the Governing Body. Geneva : ILO, 2008. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_098160.pdf.

и 14 представителей соответствующих общегосударственных объединений работодателей), из которых 15 представляют Европу, 15 — Азию и по 13 — Африку и Америку¹.

Материал к размышлению

Согласно ст. 7 Устава МОТ, 10 постоянных штатных мест в Административном совете (из 28 отведенных для органов государственной власти) выделено представителям государственных органов стран, которые, по мнению МОТ, имеют важнейшее промышленное значение: Бразилия, Великобритания, Германия, Индия, Италия, Китай, Российская Федерация, США, Франция, Япония. Остальные 18 штатных мест отдаются представителям других стран, определяемых на Международной конференции труда каждые три года. Перечень стран, имеющих важнейшее промышленное значение, может меняться по усмотрению самого Административного совета. Представители работодателей и работников избираются независимо согласно Регламентам МКТ. Выборы осуществляются коллегиями выборщиков, формируемых из числа делегатов МКТ, представляющих работодателей и работников соответственно.

Кроме того, в Совет входит 66 заместителей (28 представителей органов государственной власти стран, входящих в МОТ, 19 представителей общегосударственных объединений работников этих стран и 19 представителей соответствующих общегосударственных объединений работодателей), наделенных правом присутствовать на заседаниях Совета и высказываться по вопросам, включенным в повестку дня. В то же время делегированные лица по общему правилу не участвуют в голосовании.

Совет проводит встречи на ежегодной основе три раза в год — в марте, июне и ноябре. Согласно ст. 14 Устава МОТ, в задачи Совета входит принятие решений в отношении политики МОТ, разработка повестки очередной сессии МКТ, бюджета МОТ и др. Административный совет избирает также Генерального директора Международного бюро труда, которого часто ошибочно именуют генеральным директором МОТ. С 1 октября 2012 г. этот пост занимает известный британский политический и профсоюзный деятель, бывший генеральный секретарь Международной конфедерации профсоюзов² и Международной конфедерации свободных профсоюзов³ Гай Райдер.

Административно-управленческой структурной единицей МОТ служит **Международное бюро труда** (МБТ), возглавляемое Генеральным директором. Полномочия Международного бюро труда носят комплексный характер. Совокупность региональных и местных отделений и бюро, объединенных в составе

¹ При этом одно из мест переходит от американской группы к африканской (или, соответственно, обратно) в каждом новом созыве Административного совета.

² С момента учреждения в 2006 г. по 2010 г.

³ С 2001 г. по год ее слияния со Всемирной конфедерацией труда и образованием Международной конфедерации профсоюзов в 2006 г.

МБТ, осуществляет всю административную, исследовательскую, издательскую и прочую работу, входящую в компетенцию МБТ. В структуре МОТ именно МБТ отвечает за большую часть предварительной работы по подготовке текстов проектов конвенций и рекомендаций к их рассмотрению на очередной сессии Международной конференции труда.

В структуре МОТ имеется также своеобразный квази-судебный орган — **Административный трибунал**. В то же время, хотя он и призван выполнять своего рода судебные функции в сфере труда, однако его компетенция распространяется исключительно на споры работников МОТ и других международных организаций, признающих соответствующую компетенцию данного Трибунала, со своими работодателями.

Научно-аналитические, консультативно-информационные и образовательные функции в МОТ реализуются Международным центром обучения в г. Турин (Италия), Международным институтом социально-трудовых исследований в г. Женева (Швейцария) и 14 многодисциплинарными консультативными группами (MDTs), деятельность которых направлена на помощь государствам, входящим в МОТ, при решении вопросов, связанных с ее деятельностью.

Материал к размышлению

Согласно ст. 1 Устава МОТ ее членом может стать любое государство, входящее в ООН, просто уведомив Генерального директора МБТ о своем принятии обязательств, изложенных в Уставе. Прочие государства вправе вступать в МОТ только на основании положительного решения 2/3 делегатов, присутствующих на соответствующей сессии МКТ. На сегодняшний день¹ в МОТ входят 185 государств, что составляет большинство стран мира. Членами МОТ не являются такие государства, как Андорра, Бутан (вопрос о членстве обсуждается с 2011 г.), Ватикан, Лихтенштейн, Монако, Микронезия, Северная Корея и др.

Изначально Устав МОТ не содержал положений об исключении из Организации или приостановлении членства в ней. В 1961—1963 гг. МКТ попыталась внести такие изменения, стремясь убедить Южно-Африканскую Республику (ЮАР) отказаться от политики апартеида. Однако несмотря на принятие соответствующих изменений в Устав на очередной сессии МКТ², они так

¹ Информация приводится по данным на октябрь 2013 г. Актуальный перечень стран, входящих в МОТ, можно найти на официальном сайте МОТ. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/country.htm>.

² 48-я сессия Международной конференции труда, 1964 г. См. проект указанных изменений на сайте МОТ: Instruments for the Amendment of the Constitution of the International Labour Organisation, Adopted by the International Labour Conference at Its 48th Session // International Labour Office. Official Bulletin. 1964. Vol. XLVII. No. 3. Suppl. I. P. 8—12. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/download/amend/1964e.pdf>.

и не вступили в силу, не получив необходимого числа ратификаций¹. Более поздние изменения 1972 г. были более успешными, вступив в силу уже в ноябре 1974 г. Однако эти изменения затрагивали уже только вопросы исключения из МОТ.

Устав МОТ допускает самостоятельный выход государства из Организации. Этим правом государства обычно пользуются в специфические периоды своей политической жизни. За всю почти вековую историю МОТ из нее выходило в разные годы свыше 40 стран. Тем не менее, большинство обычно впоследствии возвращало себе членство в Организации при наступлении политических условий, соответствующих ключевым уставным задачам МОТ.

Материал к размышлению

Германия вышла из МОТ в 1935 г., вскоре после прихода к власти национал-социалистической партии во главе с А. Гитлером. СССР был исключен из МОТ на основании ст. 387 Версальского мирного договора в связи с исключением его из Лиги наций за нападение на Финляндию, прекратившим его «автоматическое» членство в МОТ, и вернулся обратно после смерти И. Сталина и провозглашения Н. Хрущевым нового курса². ЮАР заблаговременно вышла из МОТ в 1966 г., стремясь предупредить принудительное исключение в связи с политикой апартеида, и вступила обратно в 1994 г. с приходом к власти Н. Манделы и падением режима апартеида. В 1977 г. из МОТ вышли США, выразив несогласие с растущей политизированностью Организации³, вступив обратно уже в 1980 г., с приходом к власти администрации Р. Рейгана, очередной смены правящей партии и некоторых изменений в политике МОТ⁴.

¹ Согласно ст. 36 Устава МОТ, поправки в Устав, принятые на МКТ, вступают в силу после их ратификации или принятия двумя третями стран, входящих в МОТ, включая пять из десяти стран, представленных в Административном совете в качестве стран, имеющих важнейшее промышленное значение.

² Подробнее об этом см. например: *Шкунаев В. Г.* Международная Организация Труда вчера и сегодня. М.: Междунар. отношения, 1968. С. 126–143; *Jacobson H. K.* The USSR and ILO // International Organization. 1960. Vol. 14. Issue 03. P. 402–428. doi:10.1017/S0020818300009887; *Osakwe C. O.* The participation of the Soviet Union in universal international organizations: a political and legal analysis of Soviet strategies and aspirations inside ILO, Unesco and WHO. Springer, 1972. P. 68–89, и др.

³ Углубленный анализ причин принятия Соединенными Штатами Америки таких решений приведен в: *Beigbeder Y.* The United States withdrawal from the International Labor Organization. // Relations industrielles / Industrial Relations. 1979. Vol. 34. No. 2. P. 223–240. URL: <http://www.erudit.org/revue/ri/1979/v34/n2/028959ar.pdf>; *Melanson R. A.* Human rights and the American withdrawal from the ILO. // Universal Human Rights. 1979. Vol. 1. No. 1. P. 43–61. URL: <http://www.jstor.org/stable/761830>, и др.

⁴ Подробнее см. например: *Elliot K. A., Freeman R. B.* Can labor standards improve under globalization? Peterson Institute for International Economics, 2003. P. 107–109. URL: http://www.piie.com/publications/chapters_preview/338/5iie3322.pdf.

Возникновение идеи международно-правового регулирования труда приходится на вторую половину XIX в. Первые идеи о возможности регулирования труда на межгосударственном уровне были высказаны прогрессивными промышленниками и учеными Западной Европы и позднее поддержаны профсоюзами, оказывавшими давление на правящие круги своих стран в целях вовлечения их в международные переговоры по данному вопросу.

В 1919 г. в соответствии с ч. XIII Версальского мирного договора при Лиге наций была создана Международная организация труда (МОТ), в чью компетенцию вошло регулирование социально-трудовых вопросов путем заключения международных договоров и принятия иных международных актов о труде. Там же были закреплены основополагающие международно-признанные социально-трудовые принципы. После Второй мировой войны в 1946 г. МОТ вошла в состав ООН в качестве специализированного учреждения, каковым и остается по сей день.

Положения Версальского мирного договора 1919 г., содержащие основополагающие социально-трудовые принципы, были повторно (с небольшими изменениями) изложены в Филадельфийской декларации 1944 г. закреплявшие основные международно-признанные принципы труда. На сегодняшний день Филадельфийская декларация составляет неотъемлемую часть действующего Устава МОТ.

МОТ является основным нормотворческим органом в области международно-правового регулирования труда. МОТ действует на основании принципа трипартизма и социального партнерства, принимая решения совместно представителями государственных органов, общегосударственных объединений работодателей и общегосударственных объединений работников стран, входящих в МОТ.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Назовите основные этапы развития идеи о международно-правовом регулировании труда.
2. Кто и когда первым в истории упомянул о целесообразности заключения международных договоров по социально-трудовым вопросам?
3. Кем и когда была впервые в истории сформулирована мысль о создании специализированной международной организации по труду?
4. Какие аргументы выдвигались в пользу международно-правового регулирования труда?
5. Каким образом международные профсоюзные органы участвовали в разработке идеи о международно-правовом регулировании труда?

6. Назовите первые международные трудовые стандарты.
7. Расскажите о процессе создания МОТ.
8. Дайте общую характеристику субъектов международно-правового регулирования труда.
9. Дайте общую характеристику МОТ как особого субъекта международно-правового регулирования труда. В чем заключаются принципиальные особенности данной организации?

Глава 22

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- основные классификации и подгруппы международных трудовых стандартов;
- наиболее распространенные подходы к трактовке основных международно-признанных прав человека в сфере труда;

уметь

- классифицировать международные трудовые стандарты, определять их статус и предметную направленность;
- определять состав основных международно-признанных прав человека в сфере труда;

владеть навыками

- классификации международных трудовых стандартов и определения их актуальности;
 - выделения в общем корпусе международных стандартов тех, которые могут быть отнесены к числу основных международно-признанных прав человека в сфере труда.
-

22.1. Система международных трудовых стандартов

Всю совокупность источников международно-правового регулирования труда, — также именуемых **международными трудовыми стандартами**, — можно разделить на определенные группы по степени их влияния на международно-правовое регулирование социально-трудовых вопросов. Для удобства выделим три такие группы: *базовые, основные и прочие стандарты*.

Базовые международные трудовые стандарты содержатся в определенных актах ООН, закрепляющих общепринятые права и свободы человека. Это акты, нормы которых образуют фундамент всей системы современных представлений об основополагающих правах и свободах человека. К числу таких актов относятся:

— **Всеобщая декларация прав человека 1948 г.** Этот документ носит программный характер. Она не требует ратификации и, соответственно, не предполагает никаких процедур контроля ее соблюдения и никакой ответственности за ее нарушение. Широкое

использование ее положений в теории и практике правового регулирования социально-трудовых вопросов объясняется не угрозой применения нарушителям каких-либо санкций, а высоким международным авторитетом ООН. Как и у большинства других декларативных документов, основная задача Всеобщей декларации состоит в закреплении базовых гуманитарных ценностей, принципов и прав, в том числе и в социально-трудовой сфере. Среди базовых международных трудовых стандартов, закрепляемых Всеобщей декларацией, — право на труд, право на отдых, принципы равенства и запрет дискриминации, право на объединение и др.;

— **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.**¹ Данный акт носит обязательный характер для ратифицировавших его государств. В его тексте углубляются и уточняются права, перечисленные во Всеобщей декларации, включая и международные трудовые стандарты. Так, например, право на труд и право на справедливые и благоприятные условия труда, предельно кратко упомянутые в п. 1 ст. 23 Декларации, подробно раскрываются, соответственно, в ст. 6 и 7 Пакта; свобода объединения, закрепленная в ст. 20 Декларации, и право на объединение, кратко сформулированное в ст. 20, п. 4 ст. 23 Декларации, подробно раскрываются в ст. 8 Пакта, и т.д.;

— **Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.**² Этот Пакт также носит обязательный характер для ратифицировавших его государств. Из всего спектра международных трудовых стандартов, предусмотренных Всеобщей декларацией, в Пакте конкретизируются только два: запрет принудительного труда и свобода объединений (включая право на создание профсоюзов). В отличие от Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, данный Пакт предусматривает специальную процедуру обжалования случаев нарушения его положений государствами, входящими в ООН. Согласно ст. 41 Пакта воспользоваться этой процедурой имеют право страны, ратифицировавшие Факультативный протокол к данному Пакту. Рассмотрением таких жалоб занимается Комитет ООН по правам человека.

Всеобщую декларацию прав человека ООН совместно с указанными выше Международными пактами ООН нередко называют международным **Биллем о правах человека**³.

¹ Ратифицирован РФ. См.: Указ Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII.

² То же.

³ The International Bill of Human Rights / ed. by P. Williams. California : Entwhistle Books, 1981.

Основными международными трудовыми стандартами будем считать декларации, конвенции и рекомендации МОТ. В этих актах, в силу их многочисленности и охвата их предметной областью значительной части институтов трудового права, сосредоточено основное содержание всей системы международных трудовых стандартов. На сегодняшний день МОТ принято три декларации, около 200 конвенций, и свыше 200 рекомендаций¹. Иногда именно эти акты называют «международными трудовыми стандартами», сужая до них все многообразие международных норм социально-трудовой проблематики, поскольку их положения во многом задают определенную, единую для большинства государств модель регулирования практически всех аспектов социально-трудовой сферы.

Наиболее известными декларациями МОТ являются: Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики 1977 г., Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. и новая Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г.²

Трехсторонняя декларация 1977 г., несмотря на свой декларативный характер, на протяжении нескольких десятков лет остается одним из немногих актов, посвященных столь проблемному вопросу, каковым является соблюдение трудовых прав в транснациональных корпорациях. Декларация была разработана специализированной трехсторонней группой после неоднократного обсуждения соответствующих вопросов на международных конференциях, а также продолжительных консультаций с представителями работников и работодателей государств — членов МОТ. Ее нормы направлены на преодоление явления социального демпинга³ и обеспечение гарантий соблюдения транснациональными предприятиями основополагающих прав человека, в том числе и в социально-трудовой сфере.

¹ По данным на октябрь 2013 г. МОТ приняла 189 конвенций и 202 рекомендации. Актуальную информацию о количестве, предметной области и содержании актов МОТ можно найти на официальном сайте МОТ. URL: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

² Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. Документ размещен на официальном Интернет-сайте МОТ. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf

³ Социально-юридические последствия конкуренции стран в области стоимости рабочей силы. Государства, стремящиеся привлечь иностранные инвестиции и стимулировать вывод крупных зарубежных производств в свой регион, стремятся максимально снизить законодательно установленные гарантии работникам с тем, чтобы максимально удешевить для корпораций использование их труда.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. занимает особое положение среди основных источников международно-правового регулирования труда. С одной стороны, этот документ носит очевидный декларативный характер. С другой, в отличие от большинства источников рекомендательного декларативного характера, данный документ содержит положение, указывающее на наличие у государств — членов МОТ определенных обязанностей. Пункт 2 Декларации МОТ 1998 г. содержит заявление том, что все государства, входящие в МОТ, независимо от ратификации ими основополагающих конвенций¹, *обязаны* ввиду самого факта своего членства в МОТ «...соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно и в соответствии с Уставом МОТ принципы, касающиеся прав, являющихся предметом данных конвенций». Кроме того, Декларация МОТ 1998 г. дополнена неотъемлемым Приложением, содержащим механизм реализации ее положений и особые требования в отношении конвенций, отнесенных МОТ к числу основополагающих.

На 97-й сессии МКТ, прошедшей в июне 2008 г. в Женеве, была принята принципиально новая Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. Основной задачей данного документа является содействие обеспечению баланса экономической и социальной политики государств, входящих в МОТ. Отмечая «ускоряющиеся темпы перемен, Декларация указывает² на необходимость строить обязательства и усилия государств, входящих в МОТ, а также самой МОТ, на четырех стратегических задачах МОТ, отраженных в Программе достойного труда³. Декларация резюмирует эти задачи следующим образом: 1) содействие занятости благодаря формированию стабильной институциональной и экономической среды; 2) разработка и расширение мер социальной защиты, — социального обеспечения и защиты работников, — которые бы носили устойчивый характер и отвечали национальным условиям; 3) содействие социальному диалогу и трипартизму как надлежащему способу решения внутригосударственных и международных задач, обеспечения эффективного трудового законодательства и соответствующих

¹ То есть конвенций МОТ, в которых закреплены основополагающие принципы и права в сфере труда, являющиеся предметом данной Декларации. Эти вопросы более подробно рассмотрены далее в настоящей главе.

² Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. Принята 97-й сессии Международной конференции труда МОТ. 10 июня 2008 г. С. 11–15. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf.

³ Подробнее о Программе достойного труда МОТ см. на официальном сайте МОТ. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/>.

институтов, а также перевода экономического развития в русло социального прогресса, а социального прогресса в русло экономического развития; 4) соблюдение, содействие и реализация основополагающих принципов и прав в сфере труда, которые имеют особую важность и как основополагающие права, и как благоприятные условия, необходимые для всеобъемлющего решения всех стратегических задач. По мнению МОТ, эти четыре стратегические задачи неразрывно связаны между собой, взаимозависимы и взаимодополняемы. Неспособность решать любую из них замедлит ход решения других задач¹. В Декларации также отмечается, что эти задачи направлены на исполнение «уставного мандата МОТ», а также на превращение полной и продуктивной занятости и «...целей достойного труда в стержень экономической и социальной политики».

Согласно ст. 19 Устава МОТ, в том случае, если МКТ высказывается за принятие предложений по какому-либо пункту повестки дня, предварительно сформулированной Административным советом МОТ, она должна определить, получают ли эти предложения форму международной конвенции или рекомендации. Предложения приобретают форму рекомендации в том случае, если вопрос, стоящий на обсуждении, или какой-либо аспект его таковы, что решение по нему не может быть принято в настоящее время в форме конвенции. При принятии конвенций и рекомендаций МКТ обязана учитывать условия отдельных стран: климат, недостаточное промышленное развитие или другие специфические обстоятельства, которые налагают существенные особенности на условия труда в этих странах, включая соответствующие оговорки в тексты принимаемых актов.

Конвенции и рекомендации МОТ принимаются на МКТ. После принятия государства — члены МОТ обязаны представить принятый акт в компетентные государственные органы для издания соответствующего внутригосударственного акта либо принятия иных мер по реализации положений этого акта на внутригосударственном уровне. Для конвенций МОТ классическим способом такой реализации является **ратификация**.

В Российской Федерации ратификация осуществляется путем издания федерального закона (ст. 17, 18 Федерального закона от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации»). На основании такого закона Президент РФ подписывает ратификационную грамоту, которая с его печатью

¹ Пункт «В» Раздела I Декларации МОТ «О социальной справедливости в целях справедливой глобализации» 2008 г. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/genericdocument/wcms_100193.pdf.

и подписью министра иностранных дел РФ направляется затем на регистрацию в МБТ МОТ¹. Согласно ст. 16 Венской конвенции о праве международных договоров, если договором не предусмотрено иное, то ратификационные грамоты в общем случае означают согласие государства на обязательность для него данного договора.

Порядок вступления в силу конкретных конвенций устанавливается непосредственно в их тексте. Большинство конвенций, принятых с 1928 г. по настоящее время, обычно вступает в силу через один год после того, как Генеральным директором МБТ будет зарегистрирована вторая по счету ратификация этой конвенции государством, входящим в МОТ. Однако, некоторые конвенции требуют более внушительного количества ратификаций и устанавливают иные дополнительные условия вступления в силу. До вступления в силу конвенция не считается действующей в рамках международного права. В свою очередь, для каждого государства конвенция вступает в силу через один год после того, как ее ратификация данным государством будет зарегистрирована Генеральным директором МБТ.

Материал к размышлению

Так, для целей вступления в силу комплексной Конвенции о труде в морском судоходстве 2006 г. учитываются лишь ратификации Конвенции странами, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет 33%, причем число таких ратификаций должно быть не менее 30 (ст. VIII Конвенции МОТ о труде в морском судоходстве 2006 г.).

Государства, выходящие в МОТ, вправе также **денонсировать конвенции**, дальнейшее соблюдение которых по каким-либо причинам представляется им нецелесообразным. Условия денонсации конкретных конвенций установлены непосредственно в их текстах. Денонсация обычно вступает в силу через один год после регистрации документа о денонсации Генеральным директором МБТ. В общем случае денонсировать конвенцию допускается не ранее чем через каждые 10 лет после ее первого вступления в силу. Однако при принятии МОТ новой конвенции, в тексте которой прямо указано, что она принята в порядке пересмотра положений некоторой ранее действовавшей конвенции, последняя автоматически приобретает статус устаревшей. Соответственно, ее денонсация, — если таковая осуществляется, например, автоматически вследствие ратификации пересматриваемой ее конвенции, —

¹ О порядке представления принятых актов на рассмотрение органам государственной власти стран, входящих в МОТ, см. также: Меморандум об обязательстве предоставления конвенций и рекомендаций на рассмотрение компетентных органов власти. МБТ, Женева, 2005.

может состояться до истечения указанного выше десятилетнего срока¹. В ряде случаев частичное изменение конвенций осуществляется путем принятия протоколов. **Протокол** подлежит самостоятельной ратификации теми государствами, которые уже ратифицировали пересматриваемую им конвенцию. Остальные страны, входящие в МОТ, должны ратифицировать его одновременно с ратификацией соответствующей конвенции.

Среди всего многообразия конвенций МОТ выделяются две группы актов, имеющих особое значение:

— **основополагающие (фундаментальные) конвенции**, предмет которых отражает основополагающие принципы и права в сфере труда. Первоначально основополагающий (фундаментальный) характер принципов и прав, закрепленных в этих конвенциях, был установлен ООН в 1995 г. на Всемирном саммите ООН по социальному развитию в г. Копенгаген (Дания). В тот же год МОТ была организована кампания за всеобщую ратификацию соответствующих конвенций². В 1998 г. в отношении данных принципов и прав была принята уже упоминавшая выше Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, предусмотревшая жесткие требования в отношении соблюдения соответствующих принципов и прав. Тем не менее, до настоящего времени часть стран все еще не ратифицировала некоторые из них. Основополагающие принципы и права распределены по восьми конвенциям МОТ следующим образом:

- *право на объединение* отражено в Конвенции № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.;
- *эффективное признание права на коллективные переговоры* изложено в Конвенции № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.;
- *принцип упразднения принудительного и обязательного труда* закреплен в Конвенции № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. и в Конвенция № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.;

¹ Подробнее о процедурах МОТ, связанных с конвенциями и рекомендациями, см. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. Rev. 2012. — Женева: МБТ, 2012. — Доступно в сети Интернет: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_195188.pdf.

² Article 26 (j), Commitment 3 (j) of the Article 29 of the Copenhagen Declaration of Social Development. — Документ размещен на сайте ООН. — Адрес документа: <http://www.un-documents.net/cope-dec.htm>; Articles 54 (b), 55, 56 of the Programme of Action of the World Summit for Social Development/ Programm of Action. Part 3. — World Summit for Social Development. — Документ размещен на сайте Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН. — Адрес документа: <http://www.un-documents.net/poa-wssd.htm>.

- принцип запрета дискриминации в труде и занятиях установлен в Конвенции № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. и в Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.;

- принцип эффективной ликвидации детского труда закреплен в Конвенции № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г. и в Конвенции № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г.;

— **приоритетные конвенции**, выделенные Административным советом МОТ в 1993 г. из общей массы конвенций ввиду их важности для функционирования системы международных трудовых стандартов. Указание на приоритетность этих конвенций призвано содействовать их более активной ратификации государствами — членами МОТ¹. К данной категории отнесены следующие четыре конвенции:

- Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»² 1947 г. и Протокол к ней 1995 г.;

- Конвенция № 122 «О политике в области занятости»³ 1964 г.;

- Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве»⁴ 1969 г.;

- Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»⁵ 1976 г.

Конвенции и рекомендации МОТ могут иметь различный статус с точки зрения полноты их действия в определенный момент времени. Статус данных актов регулярно анализируется Административным советом МОТ и рассматривается на сессиях МКТ. В период с 1995 по 2002 г. Административный совет МОТ проанализировал актуальность всех актов МОТ, принятых до 1985 г. (за исключением основополагающих и приоритетных конвенций). В результате на момент анализа актуальными была признана 71

¹ Rules of the Game : A Brief Introduction to International Labour Standards. Geneva : ILO, 2005. P. 13. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_084165.pdf.

² Ратифицирована Российской Федерацией. См.: Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-ФЗ.

³ Ратифицирована Российской Федерацией. См.: Указ Президиума Верховного Совета СССР от 5 августа 1967 г. № 1770-VII.

⁴ По данным на октябрь 2012 г. Конвенция МОТ № 129 не ратифицирована Российской Федерацией.

⁵ По данным на октябрь 2012 г. Конвенция МОТ № 144 не ратифицирована Российской Федерацией.

конвенция, включая 8 основополагающих конвенций, а также все акты, принятые после 1985 г. Всего для конвенций и рекомендаций МОТ предусмотрено **девять возможных статусов**.

1. *Актуальный (up-to-date)*¹: характеризует конвенции и рекомендации МОТ, которые действуют в полном объеме, с соблюдением всех установленных требований в части регулярной отчетности по вопросу о реализации их положений на внутригосударственном уровне.

2. *Назначенный к пересмотру (to be revised)*²: означает, что данная конвенция или рекомендация МОТ предназначена для дополнения актуальными положениями. Такие дополнения обычно реализуются в форме протоколов к пересматриваемым конвенциям или новых конвенций по тому же вопросу. Конвенции с № 1 по № 26 не содержат каких-либо положений о юридических последствиях принятия пересматриваемых их конвенций. Поэтому при их пересмотре юридически значимые последствия наступают только в том случае, если они прямо предусмотрены в акте, принятом в пересмотр данной конвенции. В конвенциях за № 27 и выше присутствуют заключительные положения, четко описывающие такие последствия. Пересмотр рекомендации или принятие замещающей рекомендации обычно предполагает, что с момента ее принятия в необходимых случаях следует ссылаться на положения пересматриваемой или замещающей рекомендации.

3. *Промежуточный (interim)*³: демонстрирует, что на данный момент статус данной конвенции или рекомендации МОТ не согласован окончательно государствами — членами МОТ.

4. *Отложенный (shelved)*⁴: охватывает исключительно конвенции МОТ, формально сохраняющие свое действие, но фактически закрытые для дальнейших ратификаций и не требующие от государств — членов МОТ предоставления регулярной отчетности о реализации их норм на внутригосударственном уровне⁵. Это дополнительный статус конвенций МОТ. При этом отложенные конвенции могут иметь различный основной статус (обычно — «назначенная к пересмотру» или «устаревшая»). Как правило, он

¹ Согласно переводу, предложенному МБТ, — «акты, отвечающие современным требованиям».

² Согласно переводу, предложенному МБТ, — «акты, подлежащие пересмотру».

³ Согласно переводу, предложенному МБТ, — «акты, имеющие временный статус».

⁴ Согласно переводу, предложенному МБТ, — «отложенные акты».

⁵ How International Labour Standards are Created. URL: http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/Introduction/creation/lang-en/index.htm.

придается актам, в свое время пересмотренным более поздними конвенциями по тому же вопросу и поэтому в определенной степени утратившим актуальность. Вместе с тем важно понимать, что придание конвенции данного дополнительного статуса не влияет на ее положение во внутрисоциальном праве ратифицировавших ее государств. Например, Конвенция № 21 Об упрощении процедуры инспекции эмигрантов на борту судов (1926 г.) является одновременно устаревшей и отложенной.

5. *Замененный (replaced)*¹: предусмотрен исключительно для рекомендаций МОТ. Придается рекомендациям, положения которых были развиты и дополнены другими актами МОТ. В частности, данный статус придается рекомендациям, положения которых получили закрепление в конвенциях МОТ по тому же вопросу.

6. *Находящийся в режиме запроса информации (further information required)*²: отмечает те конвенции и рекомендации МОТ, которые ожидают решения об актуальности их положений и необходимости внесения в них дополнений. Такое решение принимается после обобщения информации, которая на данный момент запрошена у государств — членов МОТ.

7. *Устаревший (outdated)*³: указывает на конвенции и рекомендации МОТ, некогда действовавшие в полном объеме и юридически сохраняющие свое действие по сей день, однако практически неприменяемые (неактуальные) ввиду принятия новых, более актуальных конвенций и рекомендаций по тому же вопросу или же потому, что стандарты, закрепленные в данных актах, уже существенно ниже гарантий, предоставляемых трудовыми нормами большинства стран, входящих в МОТ. По этой причине дальнейшее применение положений данных конвенций на практике рассматривается как нецелесообразное. Соответственно, указанные конвенции также закрыты для последующих ратификаций.

8. *Изъятый (withdrawn)*⁴: устанавливает факт отмены соответствующей конвенции или рекомендации МОТ, не вступивших в силу. Такая отмена проводится МКТ в отношении актов, не вступивших в силу в течение определенного времени по причине того, что число ратифицировавших их государств меньше, чем предусмотрено данными актами в качестве условия их вступления в силу.

9. *Отмененный (abrogated)*: сравнительно новый статус, принятый МКТ в 1997 г. путем внесения соответствующих дополне-

ний¹ в ст. 19 Устава МОТ. Предусматривает абсолютную отмену действующей конвенции, если за это проголосуют не менее чем 2/3 делегатов МКТ. По данным на март 2009 г. ни один из актов МОТ не подвергся такой процедуре и не получил данного статуса, поскольку указанные дополнения пока не вступили в силу.

Решение вопроса о статусе Конвенции МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя 1982 г.² и соответствующей ей Рекомендации МОТ № 166 1958 г. на 301-й сессии Административного совета МОТ в марте 2008 г. было отложено до ноября 2008 г.³, однако на ноябрьской 303-ей сессии Совета было принято решение о продолжении консультаций по вопросу о статусе этих актов⁴. По данным на октябрь 2013 г. их статус остается неопределенным.

Прочие источники международно-правового регулирования труда. С основными актами МОТ не следует смешивать вспомогательные документы, издаваемые и принимаемые различными органами МОТ (**иные акты МОТ**): кодексы практики, руководящие принципы, решения, резолюции и декларации различных органов МОТ (МКТ, технических экспертных комитетов, промышленных комитетов, объединенных комиссий, специальных конференций и др.), технические руководства, учебные пособия и др. Несмотря на то, что эти документы утверждаются официальными органами МОТ и имеют совершенно определенный юридический статус, они не являются элементом системы международных трудовых стандартов. Цель их издания или принятия заключается в разъяснении положений конвенций и рекомендаций, описании конкретных процедур их реализации, популяризации наиболее удачных решений актуальных социальных проблем, определении позиции МОТ по отдельным вопросам и др.

¹ Instrument for the Amendment of the Constitution of the International Labour Organization. Документ размещен на сайте Бюро юрисконсульта МОТ (JUR). URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/amend/1997.htm>. Дополнения вступают в силу после их ратификации 2/3 всех государств-членов МОТ, из них пять должны относиться к государствам, имеющим важнейшее промышленное значение. По данным на март 2009 г. ратификация проведена 109 государствами, входящими в МОТ, из 121 необходимых для вступления дополнений в силу.

² По данным на июнь 2008 г. Конвенция МОТ № 158 не ратифицирована РФ.

³ Par. 84 (c) of the Report of the Committee on Legal Issues and International Labour Standards. GB.301/11 (Rev.) Geneva : ILO, 2008. P. 22. Документ размещен на портале МОТ. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_091547.pdf.

⁴ Par. 72, 99 (iii) of the Report of the Committee on Legal Issues and International Labour Standards. GB.303/12. Geneva : ILO, 2008. P. 19, 25. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_100640.pdf.

¹ Согласно переводу, предложенному МБТ, — «замененные рекомендации».

² Согласно переводу, предложенному МБТ, — « ».

³ Согласно переводу, предложенному МБТ, — «устаревшие акты».

⁴ Согласно переводу, предложенному МБТ, — «изъятые акты».

Так, начиная с середины XX в. МОТ были приняты кодексы практики в области охраны труда, защиты персональных данных работников и др. Наиболее известными руководящими принципами являются Руководящие принципы МОТ в отношении системы обеспечения профессиональной безопасности и здравоохранения (ILO-OSH 2001). Майкл Хансен, один из Генеральных директоров МБТ, назвал данную категорию документов разновидностью мягкого права¹, представляющей собой официальное руководство по решению конкретных проблем.

Акты иных глобальных международных межгосударственных организаций². В соответствии с п. 1 ст. 12 Устава МОТ она активно сотрудничает как с самой ООН, так и с другими ее специализированными учреждениями, а также с иными международными межгосударственными организациями. Благодаря такому сотрудничеству система источников международно-правового регулирования труда пополняется актами таких организаций, принятыми самостоятельно или совместно с МОТ.

Так, в 1954 г. МОТ подписала с Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) Меморандум о сотрудничестве по вопросам технического и профессионального образования и сопутствующим вопросам. Во исполнение этого Меморандума ЮНЕСКО приняла такие акты, как Конвенция против дискриминации в образовании, 1960 г. с дополнительным протоколом 1962 г., Декларация о расе и расовых предрассудках 1978 г., Конвенция по техническому и профессиональному образованию 1989 г., ряд рекомендаций в области образования, статуса научных и педагогических кадров и др., а также Руководящие принципы «Обеспечение качества в трансграничном высшем образовании» 2005 г. Кроме того, в 1966 г. МОТ и ЮНЕСКО принята совместная Рекомендация о статусе учителей. Указанные вопросы нашли также отражение в Заключениях МОТ о развитии людских ресурсов и подготовке кадров, принятых на 88-й сессии МКТ в 2000 г.

Кроме того, в 1961 г. МОТ совместно с ЮНЕСКО и Всемирной организацией по охране интеллектуальной собственности (ВОИС) принята Международная конвенция по охране прав исполнителей, производителей фонограмм и организаций эфирного вещания. Участие МОТ в принятии данной Конвенции объясняется тем, что

¹ ILO : Defending values, promoting change — Social justice in a global economy. Report of the Director-General. Geneva : ILO, 1994. P. 78.

² Актуальная сводная информация по вопросам соглашений МОТ с иными международными глобальными и региональными организациями размещена на официальном сайте МОТ. URL: http://www.ilo.org/public/english/bureau/leg/rel_org.htm.

ее положения косвенно затрагивают вопрос о соблюдении авторских прав в трудовых отношениях исполнителей, производителей фонограмм и организаций эфирного вещания. Согласно этой Конвенции на МОТ возлагаются преимущественно информационно-образовательные и исследовательские функции, призванные обеспечить изучение и защиту соответствующих прав через институт коллективных переговоров и социальный диалог представителей работников и работодателей в указанных видах деятельности, в том числе и в рамках транснациональных корпораций.

Самостоятельные акты по регулированию социально-трудовых вопросов издаются также Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), международной организацией по миграции (МОМ) и другими международными межгосударственными организациями глобального характера.

Многосторонние межрегиональные источники. Значительная часть подобных источников возникает при участии государств бывшего советского блока, относящихся к различным регионам, но объединенных более или менее прочными историческими, политическими, экономическими и иными связями. В первую очередь подобное сотрудничество характерно для международных межгосударственных сообществ, возникших на постсоветском пространстве, к которым в первую очередь относятся СНГ, Шанхайская организация сотрудничества (ШОС) и Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС).

В рамках СНГ приняты Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников СНГ в области пенсионного обеспечения 1992 г.¹, Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.², Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г.³, Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств — участников СНГ 1997 г.⁴, Концепция модельного Трудового кодекса 2000 г.⁵, Концепция формирования правовых основ и механиз-

¹ Подписано главами правительств стран СНГ 13 марта 1992 г. в г. Москве.

² Одобрена постановлением Межпарламентской Ассамблеи СНГ от 29 октября 1994 г. в г. Санкт-Петербурге.

³ Ратифицирована Российской Федерацией. См. Федеральный закон от 4 ноября 1995 г. № 163-ФЗ.

⁴ Россия намерена не становиться участником данного Соглашения. См. Постановление Правительства РФ от 24 июня 2003 г. № 364 «О намерении Российской Федерации не стать участником некоторых международных договоров, подписанных в рамках Содружества Независимых Государств»; уведомление депонировано 10 июля 2003 г.

⁵ Утверждено постановлением Межпарламентской ассамблеи СНГ от 9 декабря 2000 г. № 16—7.

мов реализации социального государства в странах Содружества 2007 г.¹, ряд модельных законов и иных международных актов по отдельным институтам трудового права, права социального обеспечения и тесно связанным с ними вопросам², а также комплекс международных договоров и соглашений по правовому статусу трудящихся-мигрантов, проблемам образования, охраны труда и социального обеспечения. К сожалению, на рубеже веков по объективным причинам нормотворческая и контрольно-надзорная деятельность СНГ переживала определенный спад активности, однако к исходу первого десятилетия XIX в. активное сотрудничество в рамках СНГ возобновилось.

Регулирование социальных вопросов в рамках ШОС пока незначительно, тогда как в ЕврАзЭС этим вопросам регулярно уделяется внимание. Так, в рамках ЕврАзЭС были приняты такие документы, как Рекомендации по гармонизации законодательств государств — членов ЕврАзЭС в сфере обязательного социального страхования 2004 г.³, Концепция согласованной социальной политики государств — членов ЕврАзЭС 2007 г.⁴, принят План мероприятий по реализации Концепции международной деятельности Евразийского экономического сообщества на 2011—2013 гг.⁵, проведены работы по подготовке к подписанию Соглашения о временной трудовой деятельности граждан государств — членов ЕврАзЭС на территории Сообщества, ведется разработка технических регламентов ЕврАзЭС в области охраны труда, обсуждаются вопросы взаимного признания доку-

¹ Принята постановлением Межпарламентской ассамблеи государств-участников СНГ 31 мая 2007 г. в г. Санкт-Петербурге.

² Модельный закон об охране труда 1997 г., Модельный закон об общественных объединениях 1997 г., Модельный закон о коллективных договорах и соглашениях 1997 г., Модельный закон о государственном социальном страховании 1997 г., Модельный закон о социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 1998 г., Модельный закон об индексации доходов населения 1998 г., Хартия пожилых людей 1998 г., Модельный закон о занятости населения 1999 г., Модельный закон о персональных данных 2000 г., Модельный закон о службах охраны труда 2001 г., Модельный закон об особенностях регулирования труда моряков 2001 г., Модельный закон об основах социального обслуживания населения 2002 г., Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин 2005 г., Концепция формирования общего рынка труда и регулирования миграции рабочей силы в государствах-участниках СНГ 2000 г.

³ Одобрены постановлением Бюро межпарламентской ассамблеи Евразийского экономического сообщества от 8 октября 2004 г. № 12.

⁴ Утверждена решением Межгосударственного совета ЕврАзЭС от 18 апреля 2007 г.

⁵ См. текст Плана на официальном сайте ЕврАзЭС. URL: <http://www.evrases.com/print/docs/332>.

ментов о состоянии здоровья, предоставляемых трудящимися-мигрантами¹, и др.

Указанные акты содержат множество положений, задающих социально-трудовые стандарты в государствах ЕврАзЭС. Так, например, Концепция согласованной социальной политики государств — членов ЕврАзЭС 2007 г., говоря о необходимости социальной интеграции в рамках данного межрегионального сообщества, определяет основные принципы такой интеграции, устанавливает основные направления и приоритеты согласованной государственной политики государств ЕврАзЭС, а также описывает механизмы реализации этой политики и результаты, ожидаемые от ее реализации. В частности, согласно разд. 3 данной Концепции, первоочередными приоритетами согласованной социальной политики государств ЕврАзЭС являются такие важные аспекты социально-трудовых отношений, как:

- сфера занятости и трудовая миграция;
- политика доходов (обеспечение роста реальной заработной платы и доходов населения, установление государственных гарантий в сфере оплаты труда и др.);
- профессиональное образование, профессиональное обучение и переобучение;
- социальная поддержка инвалидов и лиц с ограниченными возможностями жизнедеятельности;
- формирование социокультурной среды.

К механизмам реализации указанной политики отнесены такие меры, как совершенствование, гармонизация и унификация законодательства в области социальной политики государств, входящих в ЕврАзЭС, формирование правовой базы, обеспечивающей создание эффективной системы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, разработка и реализация механизма социальной ответственности всех уровней власти и управления, бизнеса и каждого человека и др.

Согласно разд. 5 данной Концепции успешная реализация согласованной социальной политики государствами Сообщества должна обеспечить безусловную реализацию конституционных социальных прав граждан государств ЕврАзЭС, создать необходимые условия для повышения уровня жизни людей их собственными усилиями, установить адресность социальной помощи для уязвимых слоев населения и создать условия для проведения политики согласования интересов поколений.

¹ Вопрос о разработке соответствующих предложений обсуждался 26 октября 2007 г. в г. Душанбе на заседании Рабочей группы Совета по здравоохранению при Интеграционном комитете ЕврАзЭС.

Многосторонние региональные источники. К данной категории источников относятся акты региональных субъектов международного-правового регулирования труда — Совета Европы, Европейского союза, Организации американских государств (ОАГ), Североамериканского соглашения о свободной торговле (НАФТА) и др. Для России в этой категории актов наиболее актуальны международные документы Совета Европы.

Значимые для нашей страны процессы региональной интеграции *европейских государств* отражаются в документах Совета Европы. Основными социально-ориентированными документами данной организации являются Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.¹ и Европейская социальная хартия 1961 г. в редакции 1996 г.²

Соблюдение положений Конвенции обеспечивается силами Европейского суда по правам человека. Социально-трудовой аспект прав, закрепленных в Европейской конвенции, включает следующие права:

- запрет рабства и принудительного труда (ст. 4);
- свобода собраний и объединений, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые для защиты своих интересов (ст. 11).

Косвенным образом с социально-трудовой проблематикой связаны и такие закрепленные в Европейской конвенции права и свободы, как:

- право на жизнь (ст. 2);
- право на свободу и личную неприкосновенность (ст. 5);
- право на справедливое судебное разбирательство (ст. 6);
- наказание исключительно на основании закона (ст. 7);
- право на уважение частной и семейной жизни (ст. 8);
- свобода мысли, совести и религии (ст. 9);
- свобода выражения мнения (ст. 10);
- право на эффективные средства правовой защиты (ст. 13);
- запрет дискриминации (ст. 14);
- отступление от соблюдения обязательств в чрезвычайных ситуациях (ст. 15);
- запрещение злоупотреблений правами (ст. 17);

Что же касается Европейской социальной хартии, то она считается одним из самых прогрессивных документов в области международной стандартизации труда. Ее нормы охватывают наиболее широкий спектр трудовых прав, многие из которых пока еще не приняты на общемировом уровне.

¹ Ратифицирована РФ, см. Федеральный закон от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ.

² Подписана РФ 14 сентября 2000 г., ратифицирована РФ — см. Федеральный закон от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ.

В то же время при анализе вопросов применения Хартии в Российской Федерации необходимо обращать внимание на особенности ее ратификации нашим государством. Так, согласно Федеральному закону от 3 июня 2009 г. № 101-ФЗ ч. I Хартии, кратко перечисляющая установленные в ней права и гарантии, принята Россией без каких-либо исключений. Однако детализацию этих положений в ч. II наше государство признает не в полном объеме.

Признаваемый Россией перечень прав и гарантий в целом соответствует уровню прав, обеспечиваемых положениями российского законодательства. Среди них право на труд (ст. 1 ч. II), на безопасные условия труда (ст. 3 ч. II) и охрану здоровья (ст. 11 ч. II), право на организацию (ст. 5 ч. II) и на заключение коллективных договоров (ст. 6 ч. II), право детей и молодежи на защиту (ст. 7 ч. II), право работающих матерей на охрану материнства (ст. 8 ч. II), право на профориентацию (ст. 9 ч. II) и профподготовку (ст. 10 ч. II), на услуги социальных служб (ст. 14 ч. II), обеспечение законно находящимся в Российской Федерации трудящимся-мигрантам режима налогов, сборов и отчислений с лиц, работающих по найму, не менее благоприятного, чем российским гражданам (п. 5 ст. 19 ч. II), и др.

В то же время по условиям ратификации Российская Федерация не обязана соблюдать следующие обязательства, установленные Хартией:

- об установлении оплачиваемых праздничных дней (п. 2 ст. 2 ч. II);
- о признании права трудящихся на вознаграждение, которое позволит обеспечить им и их семьям достойный уровень жизни (п. 1 ст. 4 ч. II);
- о поддержании системы социального обеспечения на удовлетворительном уровне, как минимум на уровне, который требуется для ратификации Европейского кодекса социального обеспечения (п. 2 ст. 12 ч. II);
- о стремлении к постепенному подъему системы социального обеспечения на более высокий уровень (п. 3 ст. 12 ч. II);
- о принятии мер путем заключения соответствующих двусторонних и многосторонних соглашений или другими средствами и при соблюдении условий, предусмотренных в этих соглашениях, с тем, чтобы обеспечить:

- равенство обращения для своих граждан и граждан других государств в том, что касается прав на социальное обеспечение, включая сохранение преимуществ, предоставленных законодательством о социальном обеспечении, независимо от любого передвижения защищаемого лица по территориям государств, ратифицировавших Хартию;

- предоставление, сохранение и восстановление прав на социальное обеспечение такими средствами, как суммирование периодов страхования или трудового стажа, приобретенных в соответствии с законодательством каждого из государств, ратифицировавших Хартию (п. 4 ст. 12 ч. II);

- о праве на социальную и медицинскую помощь (ст. 13 ч. II) в части следующих требований:

- обеспечить соответствующую помощь, а в случае болезни — и необходимый уход любому лицу, не имеющему достаточных средств к существованию, необходимые в его состоянии;

- не ущемлять в политических и социальных правах лиц, пользующихся подобной помощью;

- предусмотреть, чтобы каждый человек мог получить консультативную и индивидуальную помощь, необходимую для предотвращения, устранения или облегчения материальной нужды лично его и его семьи;

- применять указанные положения к гражданам других государств, ратифицировавших Хартию, законно находящимся на территории РФ, на тех же условиях, что и к российским гражданам, в соответствии со своими обязательствами по Европейской конвенции о социальной и медицинской помощи 1953 г.¹;

- об обеспечении «безбарьерной» среды, а именно — о содействии полной социальной интеграции лиц с физическими и умственными недостатками и их участию в жизни общества, в частности, путем предоставления им технических средств, позволяющих преодолевать препятствия, которые ограничивают их общение и передвижение, и открывающих им доступ к транспорту, жилью, культурной деятельности и полноценному досугу (п. 3 ст. 15 ч. II);

- об обеспечении эффективного осуществления права заниматься приносящей доход деятельностью на территории любой другой страны, ратифицировавшей Хартию, в том числе (п. 1—3 ст. 18 ч. II):

- применяя действующее законодательство в либеральном духе;

- упрощая существующие формальности и сокращая или упраздняя гербовые и другие сборы с иностранных рабочих или их работодателей;

- смягчая на индивидуальной или коллективной основе законодательство, регулирующее наем иностранных трудящихся;

- о содействии созданию или поддержанию деятельности служб, призванных оказывать достаточную и бесплатную помощь трудящимся-мигрантам, в том числе предоставлять в их распоря-

жение точную информацию и предпринимать все необходимые меры против вводящей в заблуждение пропаганды, касающейся эмиграции и иммиграции (п. 1 ст. 19 ч. II);

- о принятии соответствующих мер для облегчения выезда, проезда и приема трудящихся-мигрантов и их семей и обеспечении им во время проезда необходимых санитарных и медицинских услуг, а также хороших гигиенических условий (п. 2 ст. 19 ч. II);

- о содействии сотрудничеству между государственными и частными социальными службами стран эмиграции и иммиграции (п. 3 ст. 19 ч. II);

- о гарантиях законно находящимся на их территории трудящимся-мигрантам режима, не менее благоприятного, чем тот, который предоставляется их собственным гражданам, в вопросах оплаты и иных условий найма и труда; членства в профессиональных союзах и пользовании преимуществами по коллективным договорам; жилья (п. 4 ст. 19 ч. II);

- о содействии воссоединению семей трудящихся-мигрантов, которым разрешено поселиться на территории РФ (п. 6 ст. 19 ч. II);

- об обеспечении законно находящимся на территории РФ трудящимся-мигрантам режима доступа к судебным инстанциям по указанным вопросам, не менее благоприятного, чем тот, который предоставляется российским гражданам (п. 7 ст. 19 ч. II);

- о гарантиях от высылки законно находящимся на территории РФ трудящихся-мигрантов, кроме случаев, когда они создают угрозу национальной безопасности или наносят ущерб общественному порядку или нравственности (п. 8 ст. 19 ч. II);

- о распространении указанной защиты и помощи на трудящихся-мигрантов, работающих не по найму, в том объеме, в каком эти меры применимы к данной категории трудящихся (п. 10 ст. 19 ч. II);

- о поощрении обучения и оказании содействия в обучении трудящихся-мигрантов и членов их семей русскому языку (п. 11 ст. 19 ч. II);

- о поощрении и оказании содействия в обучении детей трудящихся-мигрантов родному языку их родителей (п. 12 ст. 19 ч. II).

- о праве лиц пожилого возраста на социальную защиту (ст. 23 ч. II) в следующем объеме:

- обеспечение пожилым людям возможности как можно дольше оставаться полноценными членами общества;

- обеспечении пожилым людям возможности свободно выбирать свой образ жизни и вести независимое существование в привычной для них обстановке, пока они желают и могут делать это;

- о гарантиях поддержки пожилым людям, живущим в заведениях для престарелых при уважении неприкосновенности их част-

¹ Не ратифицирована Российской Федерацией.

ной жизни, а также их участия в принятии решений, касающихся условий жизни в заведениях для престарелых;

— о праве трудящихся на защиту их законных претензий в случае неплатежеспособности работодателя (ст. 25 ч. II), как обязательства государства обеспечивать трудящимся гарантии, что их претензии, вытекающие из трудовых договоров или трудовых отношений, гарантируются соответствующим гарантийным институтом либо любой другой действенной формой защиты.

— о праве работника на защиту своего достоинства по месту работы (ст. 26 ч. II) в части содействия государства разъяснительной работе и информированию:

- по вопросам сексуальных домогательств на рабочем месте или в связи с работой и их предотвращению и принятия всех необходимых мер для защиты трудящихся от такого поведения;

- в отношении издевательских, явно враждебных и оскорбительных действий против отдельных трудящихся на рабочем месте или в связи с работой и их предотвращения и принятия необходимых мер для защиты трудящихся от такого поведения;

— о праве на защиту от нищеты и социального отторжения (ст. 30 ч. II) в части принятия мер для облегчения лицам, живущим в условиях социального отторжения или нищеты, или же на грани таких условий, а также их семьям доступа, в частности, к занятости, жилью, профессиональной подготовке, образованию, культуре, а также к социальной и медицинской помощи, а также пересмотра этих мер с тем чтобы в случае необходимости адаптировать их к меняющимся условиям;

— о праве на жилье (ст. 31 ч. II) в части обеспечения:

- содействия доступу к жилью, отвечающему должным требованиям;

- предотвращения бездомности и сокращения ее масштабов с целью ее постепенной ликвидации;

- цены на жилье, доступной для людей, не имеющих достаточных средств.

Очевидно, что значительная часть перечисленных выше прав и гарантий относятся к наиболее проблемным и болезненным вопросам российской действительности. Принятие указанных норм могло бы способствовать обеспечению должных государственных гарантий в указанных областях, позволило бы обеспечить судебную защиту этих прав. Тем не менее, в отсутствие механизмов их дальнейшей реализации, в условиях неизжитых проблем в судебной системе и укоренившейся традиции принимать на себя международные обязательства лишь после соответствующей подготовки национального законодательства и практики ратификация этих положений имеет спорные перспективы.

Двусторонние договоры (межгосударственные, межправительственные, межведомственные). От конвенций и других международных договоров данные документы отличаются лишь субъектным составом, а именно — его количественными и качественными характеристиками. Сторонами двусторонних договоров, что очевидно, всегда являются лишь два первичных субъекта. В международном трудовом праве двусторонние договоры заключаются преимущественно государствами.

Все двусторонние межгосударственные договоры в общем случае делятся на две группы: 1) двусторонние межгосударственные и межправительственные договоры и 2) двусторонние межведомственные договоры. При этом в межгосударственном и межправительственном договоре от лица государства выступают высшие органы государственной власти, тогда как в межведомственном договоре каждое из государств представлено учреждениями органов исполнительной власти, обладающие компетенцией, соответствующей тематике договора.

Примерами двусторонних межправительственных договоров могут считаться: Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Монголии о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства 2012 г., Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам о временной трудовой деятельности граждан Российской Федерации в Социалистической Республике Вьетнам и граждан Социалистической Республики Вьетнам в Российской Федерации 2008 г., Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Кореической Народно-Демократической Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства 2007 г. и др.

К двусторонним межведомственным договорам относятся: Соглашение между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Министерством иностранных дел Кыргызской Республики о сотрудничестве в области миграции (2003 г.), Протокол между Министерством труда и занятости населения Российской Федерации и Министерством труда Финляндской республики о сотрудничестве в области обмена стажерами (1992 г.) и др.

Общие принципы права и международные обычаи. Данные категории источников в международно-правовом регулировании труда практически не представлены в самостоятельной форме, поскольку в период формирования системы международных трудовых стандартов большая их часть была закреплена в соответствующих международных актах.

22.2. Основные международно-признанные принципы и права человека в сфере труда

Основные права человека в сфере труда могут рассматриваться как минимум с двух точек зрения. Узкая трактовка понятия таких прав отражена в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда МОТ 1998 г. и конкретизирована в соответствующих конвенциях МОТ. Согласно данной Декларации, основополагающими правами в сфере труда являются:

— право на организацию и право на ведение коллективных переговоров, предусмотренные Конвенцией МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. и Конвенцией МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г.;

— право на защиту от всех форм принудительного или обязательного труда, закрепленное в Конвенции МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. и Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.;

— право ребенка на защиту от эксплуатации в труде, изложенное в Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г. и Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г.;

— право на защиту от дискриминации в области труда и занятий, сформулированное в Конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. и Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.

В отличие от общего порядка реализации положений конвенций МОТ, согласно Декларации 1998 г. соблюдение основополагающих прав обязательно для всех без исключения стран — членов МОТ вне зависимости от ратификации ими соответствующих конвенций. Кроме того, данная Декларация отличается от большинства других международных деклараций различной тематики тем, что содержит четко прописанный механизм реализации. Наличие такого механизма превращает ее из документа программно-теоретического характера в прикладной акт международного трудового права. Данный механизм достаточно подробно перечисляет порядок представления государствами ежегодных докладов по нератифицированным ими основополагающим Конвенциям. Такие доклады обязаны содержать не только пояснение обстоятельств, препятствующих ратификации, но и отчет о мерах, предпринятых для реализации положений соответствующих конвенций на внутрисоциальном уровне.

Однако, к формированию перечня основных прав в сфере труда можно подойти и с другой точки зрения, взяв за основу Всеобщую декларацию прав человека 1948 г. При таком, более общем, широком подходе, в качестве основных можно будет рассматривать те социально-трудовые права, которые согласно положениям Всеобщей декларации относятся к общепризнанным правам человека. В этом случае перечень основных прав в сфере труда значительно расширяется, поскольку охватывает не только узкоспециальные социально-трудовые права, но и права комплексного характера, распространяющиеся на несколько различных сфер общественной жизни.

Таким образом, согласно широкой трактовке понятия основных международно-признанных прав человека в сфере труда к социально-трудовой группе этих прав можно отнести следующие четыре группы прав:

— право на труд, на свободный выбор работы и на защиту от безработицы (п. 1 ст. 23 Всеобщей декларации); при этом в право на свободный выбор работы, безусловно, входит право на защиту от принудительного и обязательного труда, закрепленное и изложенное в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г. и соответствующих Конвенциях МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. и № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.;

— право на справедливые и благоприятные условия труда (п. 1 ст. 23); при этом понятие права на справедливые условия труда включает в себя право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения (п. 3 ст. 23 Всеобщей декларации); право на защиту от дискриминации в области труда и занятий (подп. «d» п. 2 Декларации МОТ 1998 г., Конвенции МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» 1951 г. и № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., включая также право на равную оплату за равный труд (п. 2 ст. 23 Всеобщей декларации)); право ребенка на защиту от эксплуатации в труде (Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г. и № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г.).

— право на создание профессиональных союзов и вхождение в них для защиты своих интересов (п. 4 ст. 23 Всеобщей декларации), которое само по себе является составной частью права на организацию и одновременно включает в себя право ведение коллективных переговоров, предусмотренное декларацией МОТ 1998 г. и закрепленное в Конвенциях МОТ № 87 «О свободе ассо-

циации и защите права на организацию» 1948 г. и № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 г., без которого право на создание профсоюзов потеряло бы всякий смысл;

— право на отдых и досуг, в том числе право на разумное ограничение рабочего времени и на оплачиваемый периодический отпуск (ст. 24 Всеобщей декларации);

В свою очередь, к категории комплексных основных прав в сфере труда, содержащих в своем составе указание на те или иные основные права человека в сфере труда, можно отнести следующие девять групп прав:

— право на равенство перед законом всех людей и право на равную защиту закона без всякого различия (ст. 7 Всеобщей декларации), а также право на равную защиту от какой бы то ни было дискриминации, нарушающей Декларацию, и подстрекательства к такой дискриминации (ст. 7 Всеобщей декларации), и право на судебную защиту (ст. 8 Всеобщей декларации); очевидно, что именно из этого права вытекает упомянутое выше социально-трудовое право на справедливые условия труда, в том числе и принцип запрета дискриминации в труде и занятиях;

— право на невмешательство в личную жизнь, на тайну корреспонденции, на честь и репутацию человека, а также на защиту закона от такого вмешательства или таких посягательств (ст. 12 Всеобщей декларации), тесно связанное как с упомянутым выше правом на равную защиту закона, так и с вопросами правового регулирования персональных данных работника и процедур тестирования при найме и в процессе трудовой деятельности;

— право на свободу мысли, совести и религии (ст. 18 Всеобщей декларации) и родственное ему право на свободу убеждений и их свободное выражение (ст. 19 Всеобщей декларации), в совокупности предопределяющие обязанность работодателя обеспечить работнику возможность осуществлять трудовую деятельность в согласии со своими религиозными и иными убеждениями;

— право на свободу мирных собраний и объединений, а также свобода не вступать в какое-либо объединение (ст. 20 Всеобщей декларации), охватывающее собой право на организацию, на объединение в профессиональные союзы и т.п. права социально-трудового блока, перечисленные выше;

— право на жизненный уровень, необходимый для поддержания здоровья и благосостояния самого человека и его семьи (п. 1 ст. 25 Всеобщей декларации), в которое обязательно входит упомянутое выше социально-трудовое право на справедливые условия труда и сопутствующие ему права, связанные с оплатой труда;

— право на социальное обеспечение (ст. 22 Всеобщей декларации), включая право на обеспечение на случай безработицы,

болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от лица обстоятельствам (п. 1 ст. 25 Всеобщей декларации), социальное и медицинское обслуживание (п. 1 ст. 25 Всеобщей декларации), а также право на особое попечение и помощь в связи с материнством и младенчеством (п. 2 ст. 25 Всеобщей декларации);

— право на образование, на бесплатное начальное образование, принцип обязательности начального образования и доступности технического и профессионального образования, принцип одинаковой доступности для всех высшего образования на основе способностей каждого (п. 1 ст. 26 Всеобщей декларации), являющиеся необходимым условием получения работниками образования, профессиональной подготовки и переподготовки с отрывом или без отрыва от производства, а также связанных с этим льгот, гарантий и компенсаций;

— право на жизнь, здоровье и другие сопутствующие им права (п. 1 ст. 25 Всеобщей декларации, право на здоровье косвенно включено в состав права на соответствующий жизненный уровень), тесно связанные с вопросами охраны труда, производственной гигиеной, проблемой обеспечения здоровья работников и т.п.;

— право на свободу передвижения и выбор места жительства (ст. 13 Всеобщей декларации), обеспечивающее определенное равенство социально-трудовых прав работников-мигрантов с правами работников, являющихся гражданами того или иного государства;

— право на доступ к участию в государственном управлении и равный доступ к государственной службе в своей стране (ст. 21 Всеобщей декларации), в том числе создающее условия для участия субъектов социально-партнерских отношений в государственном управлении и право на защиту от дискриминации при поступлении на должности государственной службы.

Все перечисленные выше основные права человека в сфере труда носят глобальный характер. Однако, во многих региональных и межрегиональных международных сообществах существуют собственные концепции таких прав. Мы ограничимся рассмотрением концепций лишь наиболее известных представителей данных сообществ, оценив, как эти концепции соотносятся с изложенным в Декларации МОТ 1998 г. и во Всеобщей декларации прав человека ООН 1948 г. Таким образом, для сравнения нами будут взяты следующие региональные и межрегиональные акты: Хартия Европейского союза об основных правах 2007 г. (скорректированная), а также Конвенция Совета Европы о защите прав человека и основных свобод 1950 г., как один из основных европейских документов данной тематики, ратифицированных Российской Федерацией.

Обобщая положения указанных актов, можно с уверенностью сказать, что в большинстве регионов мира представления о правах человека социально-трудового характера весьма сходны. Так, всеми перечисленными выше документами в комплекс прав человека включены такие социально-трудовые права, как право на труд и на отдых, а также такие комплексные права, как право на объединение, на конфиденциальность, защиту достоинства и частной жизни, на защиту от дискриминации и обеспечение равенства, на свободу мысли, совести, религии и др.

В то же время, указанные региональные акты дополняют перечень основных комплексных прав человека в сфере труда, закрепленных во Всеобщей декларации прав человека, отдельными весьма важными положениями. Так, можно отметить, что для всех регионов характерно включение права на здоровье и сопутствующих ему прав¹ в состав основных прав человека, тогда как во Всеобщей декларации какое-либо указание на данную группу прав в явном виде отсутствует. Между тем очевидно, что это право также теснейшим образом связано с социально-трудо­вой проблематикой, и в особенности — с институтом охраны труда и обеспечения здоровья на производстве.

Во всех указанных актах присутствуют весьма конкретные нормы об особой защите отдельных категорий лиц (женщин, детей, в ряде случаев — женщин в связи с материнством, молодежи, пожилых лиц, инвалидов и др.). Так, в Хартии Европейского Союза присутствуют специальные ст. 24 о правах ребенка, ст. 25 о правах пожилых и ст. 26 об интеграции в общество лиц с ограничением правоспособности (инвалидностью). Между тем, во Всеобщей декларации эти вопросы изложены весьма обобщенно и сосредоточены преимущественно в нормах ст. 25 о праве на социальное обеспечение. Так, п. 1 ст. 25 посвящен исключительно вопросу о праве на обеспечение в различных случаях утраты средств к существованию по независящим от лица обстоятельствам, а в п. 2 ст. 25 особая защита установлена лишь в отношении материнства и детства и только в форме «особого попечения и помощи», а также обеспечения равной доступности социальной защиты для всех детей, независимо от их рождения в браке или вне его.

Интересное дополнение перечня основных социально-трудо­вых прав содержится в ст. 27 Хартии Европейского Союза. Эта статья устанавливает право трудящихся на информацию и консультацию на предприятии. Причем данное право никак не связывается с деятельностью профсоюзов и не требует их участия в указанных процедурах. Согласно ст. 27 трудящимся или их представи-

¹ См. п. 1 ст. 31, абз. 2 ст. 32, ст. 35 Хартии ЕС, ст. XI Американской декларации, ст. 16 Африканской Хартии.

телям должны быть гарантированы информация и консультация на соответствующих уровнях в подходящее время в случаях и при условиях, установленных законодательством Европейского Союза, а также законодательством и практикой отдельных государств. Данное право отражает общеевропейскую тенденцию к расширению непрофсоюзного участия работников в управлении предприятиями. Эта тенденция демонстрирует с одной стороны углубление и расширение производственной демократии, а с другой — падение роли профсоюзных организаций в коллективных трудовых отношениях.

Кроме того, в отличие от многих международных актов Хартия Европейского Союза и Арабская хартия непосредственно включают право на забастовку в комплекс основных прав человека. Однако тогда как Арабская хартия в ст. 29 ограничивается лишь закреплением собственно права на забастовку, Хартия Европейского Союза в ст. 28 рассматривает это право как составляющую более общего права на «коллективные действия для защиты своих интересов», предоставляя его как трудящимся, так и работодателям, а также организациям таковых.

Выводы

Корпус источников международно-правового регулирования труда («международных трудовых стандартов» в широком смысле этого термина) составляют акты ООН, МОТ, иных международных межправительственных организаций, двусторонние государ­ственные договоры. Эти акты либо носят характер международного договора (договоры, пакты, конвенции, хартии и др.) и обязательны к соблюдению ратифицировавшими их странами, либо имеют необязательный характер (декларации, рекомендации, кодексы практики, резолюции и проч.).

В составе актов ООН выделяются особо значимые: Всеобщая декларация прав человека 1948 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., именуемые совместно международным Биллем о правах ООН. В данных актах заложены наиболее базовые и общепризнанные принципы международно-правового регулирования труда.

В составе актов МОТ выделяются основополагающие (фундаментальные) и приоритетные конвенции, которым придается особое значение с точки зрения их ратификации и дальнейшего применения. Восемь основополагающих (фундаментальных) конвенций МОТ соответствуют четырем основополагающим принципам и правам в сфере труда, закрепленным в Декларации МОТ

1998 г. и предполагают обязательное исполнение всеми государствами, входящими в МОТ, независимо от факта ратификации ими указанных актов.

Нормы МОТ могут принимать девять различных статусов, влияющих на их актуальность и требования к признающим их государствам в части отчетности о соблюдении их положений.

МОТ не имеет принудительных механизмов исполнения принимаемых ею норм, однако это позволяет ей предложить мировому сообществу модельные подходы к регулированию социально-трудовых вопросов, не вызывая излишних споров и антагонизма.

Международно-правовое признание важности социально-трудовых вопросов предопределило их включение в уставные документы различных международных сообществ и межгосударственные договоры по самым разным предметам (СНГ, Европейский Союз и др.).

На сегодняшний день международно-правовые нормы о труде в той или иной степени признаны подавляющим числом стран мира в качестве обязательного минимума социально-трудовых прав.

Вопросы и задания для самоконтроля

1. Дайте определение понятия источников международных трудовых стандартов.

2. Проанализируйте систему базовых источников международно-правового регулирования труда. Чем определяется их базовый, фундаментальный характер?

3. Какие источники составляют основное содержание системы международных трудовых стандартов?

4. Дайте характеристику различных видов источников, принимаемых МОТ.

5. Сформулируйте общую характеристику системы основополагающих и приоритетных конвенций МОТ.

6. Опишите процедуры официального признания и отказа от официального признания, применяемые в отношении международных договоров по социально-трудовым вопросам.

7. Каким образом происходит ратификация международных договоров по социально-трудовым вопросам в Российской Федерации?

8. Какие статусы актов МОТ вы знаете? Какие из этих статусов имеют универсальный характер, а какие придаются лишь определенным видам актов МОТ?

9. Дайте общую характеристику прочих источников международного правового регулирования труда. Приведите примеры таких источников.

10. Назовите известные вам подходы к понятию основных прав человека в сфере труда.

11. Дайте краткую характеристику концепции основополагающих трудовых прав, выраженной в Декларации МОТ 1998 г. и соответствующих ей конвенциях МОТ.

12. Назовите, какие Конвенции МОТ соответствуют каждому из основополагающих принципов и прав в сфере труда в трактовке Декларации МОТ 1998 г.

13. Чем трактовка основных прав человека в сфере труда на базе Всеобщей декларации прав человека ООН 1948 г. отличается от их трактовки Декларацией МОТ 1998 г.? Как вы полагаете, в чем причина таких расхождений?

14. Назовите социально-трудовые права, отраженные в глобальных и региональных документах о правах человека. Раскройте содержание каждого из названных вами социально-трудовых прав.

15. Назовите основные документы регионального характера, включающие права социально-трудового характера в систему основных прав человека. Перечислите закрепленные в них права.

16. Все ли положения Европейской социальной хартии применимы в Российской Федерации? Дайте развернутый ответ.

Глоссарий

Административная ответственность
Аккордная система оплаты труда
Аккредитация специалиста
Акт о несчастном случае
Акты социального партнерства
Аморальный проступок
Аннулирование трудового договора
Арбитражная (третейская) процедура
Аттестационная комиссия
Аттестация
Аттестация рабочих мест

Безработный
Блокирование персональных данных

Вахтовый метод работы
Взаимные консультации
Взыскание начисленной, но не выплаченной заработной платы
Внутренние установления религиозных организаций
Виды трудового договора
Виновные действия работника
Возмещение расходов при переезде на работу в другую мест-
ность
Возмещение ущерба
Возникновение трудовых отношений
Возобновление забастовки
Восстановление на работе
Врачебная тайна
Временный перевод
Время отдыха
Выплаты стимулирующего и компенсационного характера
Выходное пособие
Выходные дни

Гарантии и компенсации
Гарантии прав профсоюзов

Гарантийная выплата
Гарантийная доплата
Гибкое (переменное) рабочее время
Государственная защита прав и свобод человека
Государственная инспекция труда
Государственная компания
Государственная корпорация
Государственная регистрация профсоюзов
Государственная экспертиза условий труда
Государственное регулирование
Государственные органы по урегулированию коллективных
трудовых споров
Гражданский персонал
График отпусков
График сменности
Грубое нарушение трудовых обязанностей

Двусторонние консультации
Дежурство на дому
Действие коллективного договора
Действие соглашения
День начала коллективных переговоров
День окончания коллективных переговоров
Деловые качества
Декларация
Дисквалификация
Дискриминация
Дистанционная работа
Дисциплина труда
Дисциплинарная ответственность
Дисциплинарное взыскание
Дисциплинарное воздействие
Дисциплинарный проступок
Дневные тарифные ставки
Добровольность принятия обязательств
Договор о полной материальной ответственности
Договорное регулирование
Должностная инструкция
Должностной оклад
Дополнительные выходные дни
Дополнительные условия трудового договора

Единство и дифференциация правового регулирования трудо-
вых отношений
Единый представительный орган

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск
Ежедневный (междусменный) отдых
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком
Еженедельный непрерывный отдых

Жизненно важные службы

Забастовка
Задержка выдачи трудовой книжки
Замена отпуска денежной компенсацией
Занятость
Запрещение дискриминации в сфере труда
Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни
Заработная плата
Затраты в связи с ведением коллективных переговоров
Защита трудовых прав

Изменение организационных и технологических условий труда
Изменение условий трудового договора
Изменение формулировки основания увольнения
Имущественный ущерб
Индивидуальные трудовые отношения
Индивидуальный трудовой спор
Иной представительный орган
Инструктаж по охране труда
Информационные сведения в трудовом договоре
Испытание при приеме на работу
Источник права
Источник трудового права
Инструктаж по охране труда
Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Квалификационный разряд
Квалификация работника
Квота
Конвенция
Коллективные договоры и соглашения
Коллективные переговоры
Коллективные трудовые отношения
Коллективный договор
Коллективный трудовой спор
Командировка
Комитеты охраны труда

Комиссия по трудовым спорам
Компенсация
Компенсация морального вреда
Контрольно-надзорная деятельность государственных органов
Конфликт интересов
Конфликт интересов педагогического работника
Координационные комитеты содействия занятости
Косвенная сделная система оплаты труда
Крайняя необходимость
Краткосрочный перерыв для отдыха и личных надобностей

Лицо с семейными обязанностями
Локальный нормативный акт
Локальное регулирование
Локаут

Материальная ответственность сторон трудового договора
Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы
Медицинский осмотр
Международная организация труда (МОТ)
Международно-правовое регулирование труда
Международное трудовое право
Международные трудовые стандарты
Международные договоры
Межотраслевой принцип
Меры досудебного урегулирования
Место работы
Метод трудового права
Механизм восстановления нарушенных трудовых прав
Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска
Минимальный размер оплаты труда
Минимум необходимых работ (услуг)
Мирное обязательство
Мировое соглашение
Моральный вред

Незаконная забастовка
Незаконное лишение работника возможности трудиться
Незаконное отстранение от работы
Незаконное увольнение
Незаконный перевод
Немедленное исполнение решения суда по трудовому спору
Ненормированный рабочий день

Необоснованный отказ в заключении трудового договора
Необходимая оборона
Неподходящая работа
Неполная занятость
Неполная рабочая неделя
Неполное рабочее время
Неполный рабочий день
Непреодолимая сила
Нерабочие праздничные дни
Несчастные случаи на производстве
Неурегулированные разногласия
Нормальная продолжительность рабочего времени
Нормальный хозяйственный риск
Нормативный договор (нормативное соглашение)
Нормативный правовой акт
Ночное время
Нравственные страдания

Обезличивание персональных данных
Обособленное структурное подразделение
Обработка персональных данных
Общая дисциплинарная ответственность
Общая часть трудового права
Общеправовой принцип
Общественные работы
Обычай
Объединение работодателей
Общие основания прекращения трудового договора
Обязательные условия трудового договора
Ограниченная материальная ответственность
Ограниченная правосубъектность
Орган, возглавляющий забастовку
Организация объединенных наций (ООН)
Органы социального партнерства
Освобождение от уплаты пошлин и судебных расходов
Основания возникновения трудового правоотношения
Основания изменения трудового правоотношения
Основания прекращения трудового правоотношения
Особенная часть трудового права
Особенности регулирования труда
Ответственность сторон социального партнерства
Отзыв из отпуска
Отпуск
Отпуск без сохранения заработной платы
Отпуск с последующим увольнением

Отстранение от работы
Охрана труда
Охранительные отношения
Охраняемая законом тайна

Паритетное представительство
Первичная профсоюзная организация
Перевод на другую работу
Переменное (гибкое) рабочее время
Перемещение
Перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска
Перерегистрация безработных граждан
Перерыв для отдыха и питания
Персональные данные
Письменная форма трудового договора
Повременная система оплаты труда
Подведомственность дел по трудовым спорам
Подложные документы
Подсудность дел по трудовым спорам
Подходящая работа
Полная занятость
Полная материальная ответственность
Полномочность представителей сторон
Положение о персонале
Поощрение
Порядок возмещения материального ущерба
Порядок регистрации безработных граждан
Пособие по беременности и родам
Пособие по безработице
Посредник
постановления Пленума Верховного Суда РФ
Постоянный перевод
Появление на работе в состоянии опьянения
Права профсоюзов
Права работника
Права работодателя
Права членов объединения работодателей
Правила внутреннего трудового распорядка
Право досрочного выхода на пенсию
Право на забастовку
Правовая и техническая инспекции профсоюзов
Правовое положение сторон трудового договора
Правовой статус профсоюза
Правоотношения, производные от трудовых (вытекающие их трудовых)

Правоотношения, предшествующие трудовым
Правоотношения, сопутствующие трудовым
Предмет индивидуального трудового спора
Предмет трудового права
Предоставление персональных данных
Представители работников
Представитель работодателя
Представительный орган работников
Предупредительная забастовка
Прекращение трудового договора
Прекращение трудового договора по инициативе работника
Прекращение трудового договора по инициативе работодателя
Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Прекращение трудового договора по соглашению сторон
Примирительная комиссия
Примирительные процедуры
Принудительное исполнение решения суда
Принудительный труд
Принцип гуманизма
Принцип равноправия
Принцип равенства
Принципы социального партнерства
Принципы трудового права
Приостановка или запрещение деятельности профсоюзов
Приостановление забастовки
Присоединение к соглашению (отраслевому, региональному о минимальной заработной плате)
Программа повышения квалификации
Программа профессиональной переподготовки
Прогул
Продление ежегодного оплачиваемого отпуска
Продолжительность забастовки
Продолжительность учетного периода
Производственные советы
Простой
Профессиональное образование
Профессиональное обучение
Профессиональный стандарт
Профессиональный союз (профсоюз)
Профсоюзный плюрализм
Прямая сдельная система оплаты труда
Прямой действительный ущерб

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени
Работник
Работодатель
Работодатель — физическое лицо
Рабочее время
Рабочее место
Равенство возможностей
Равноправие сторон
Разглашение охраняемой законом тайны
Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части
Разделение рабочего дня на части
Распространение персональных данных
Распространение соглашения
Расследование и учет несчастных случаев на производстве
Расходы, связанные с обучением
Рекомендация
Реальность принимаемых обязательств
Реальный ущерб
Регистрация коллективного договора
Режим рабочего времени
Решение комиссии по трудовым спорам
Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
Руководитель организации

Самозанятость безработных граждан
Самозащита трудовых прав
Сверхурочная работа
Свобода объединения
Свобода труда
Сдельная система оплаты труда
Сдельно-прогрессивная оплата труда
Сдельно-регрессивная оплата труда
Сезонная работа
Система оплаты труда
Система социального партнерства
Система трудового права
Служба охраны труда
Служебная командировка
Сменная работа
Снижение размера взыскиваемого ущерба
Совместительство
Соглашение
Сокращение численности или штата

Сокращенное рабочее время
Социальное партнерство в сфере труда
Специальная дисциплинарная ответственность
Специальная трудовая правосубъектность
Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов
Специальный перерыв, обусловленный технологией и организацией производства и труда
Споры об интересе
Споры о праве
Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам
Сроки обращения в суд
Срочный трудовой договор
Стороны трудового правоотношения
Субъекты трудового права
Суд
Судебная практика
Судебный прецедент
Суммированный учет рабочего времени

Табель учета рабочего времени
Тарификация работ
Тарифная сетка
Тарифная система заработной платы
Тарифная ставка
Тарифные коэффициенты
Тарифный разряд
Творческий работник
Трехсторонние консультации
Трудовая книжка
Трудовая правоспособность (правосубъектность)
Трудовая функция
Трудовое правоотношение
Трудовой арбитр
Трудовой арбитраж
Трудовой договор
Трудовой договор на неопределенный срок
Трудовой распорядок
Трудовые обязанности
Трудовые отношения
Трудоустройство

Убеждение
Увольнение
Увольнение по собственному желанию
Удлиненный основной отпуск

Удостоверение комиссии по трудовым спорам
Уничтожение персональных данных
Упущенная выгода
Уровни социального партнерства
Условие о неразглашении охраняемой законом тайны
Участие работников в управлении организацией
Ученический договор
Учет мнения представительного органа
Учет рабочего времени

Фактическое допущение к работе
Федеральная инспекция труда
Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
Физические страдания работника
Фиксированное рабочее время
Формы социального партнерства
Формы участия работников в управлении организацией

Централизованное регулирование

Часовые тарифные ставки

Эффективная занятость
Экономические споры

Юридические гарантии
Юридическая ответственность
Юридические споры

Список нормативных правовых актов¹

Международные акты

1. Всеобщая декларация прав человека (ООН, 1948 г.)
2. Международный пакт о гражданских и политических правах (ООН, 1966 г.)
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966 г.)
4. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.)
5. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.)
6. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики (МОТ, 1977 г.)
7. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.).
8. Европейская социальная хартия 1961 г. (в ред. 1996 г.).
9. Директива Европейского Союза о европейских производственных советах от 06.05.2009 № 2009/38/ЕС (заменила Директиву 22.09.1994 № 94/95/ЕС).
10. Директива об информировании и проведении консультаций с представителями работников (2002 г.).
11. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.)
12. Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (1930 г.).
13. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.)
14. Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.) и Протокол к ней 1995 г.
15. Конвенция МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.).

¹ При самостоятельном изучении нормативных правовых актов необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были в них внесены с момента вступления в действие. С официальными текстами документов можно ознакомиться на Официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). Кроме того, можно обращаться к таким справочным системам, как «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.

16. Конвенция МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.).
17. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)
18. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.)
19. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)
20. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.)
21. Конвенция МОТ № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969 г.)
22. Конвенция МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.).
23. Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.).
24. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.)
25. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.).
26. Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.)
27. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.)
28. Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.).
29. Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия» (1952 г.).
30. Рекомендация МОТ № 113 «О консультациях и сотрудничестве между государственными властями и организациями предпринимателей и трудящихся в отраслевом и в национальном масштабе» (1960 г.)
31. Рекомендация МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.).
32. Рекомендация МОТ № 143 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.)
33. Рекомендация МОТ № 152 «О процедуре трехсторонних консультаций для содействия применению международных трудовых норм и о национальных мероприятиях, касающихся деятельности Международной организации труда» (1976 г.).

34. Рекомендация МОТ № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.).
35. Рекомендация МОТ № 178 «О ночном труде» (1990 г.).
36. Рекомендация МОТ № 182 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 г.).
37. Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека (1995 г.).
38. Концепция формирования правовых основ и механизмов реализации социального государства в странах Содружества (2007 г.).
39. Соглашение о гарантиях прав граждан государств — участников СНГ в области пенсионного обеспечения (1992 г.).
40. Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств — участников СНГ (1997 г.).
41. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (1994 г.).
42. Концепция модельного Трудового кодекса 2000 г.
43. Рекомендации по гармонизации законодательств государств — членов ЕврАзЭС в сфере обязательного социального страхования (2004 г.).
44. Концепция согласованной социальной политики государств — членов ЕврАзЭС (2007 г.).
45. План мероприятий по реализации Концепции международной деятельности Евразийского экономического сообщества на 2011–2013 гг.

Законодательные и нормативные акты

- Декларация прав и свобод человека и гражданина : постановление Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-1.
- Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ).
- Гражданский кодекс РФ. Часть первая : Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ.
- Гражданский процессуальный кодекс РФ : Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.
- Трудовой кодекс РФ : Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Федеральные законы

- Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
- Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
- Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии».
- Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах».
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».
- Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
- Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
- Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
- Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 18-ФЗ «Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации».
- Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
- Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
- Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
- Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
- Федеральный закон от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии».
- Федеральному закону от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов».
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Федеральный закон от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указы Президента РФ

Указ Президента РФ от 10 марта 1994 г. № 458 «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан».

Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».

Указ Президента от 16 ноября 1998 г. № 1396 «Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации».

Указ Президента РФ от 21 июня 2004 г. № 785 «О совершенствовании системы государственного премирования за достижения в области науки и техники, образования и культуры».

Указ Президента РФ от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

Указ Президента РФ от 29 марта 2013 г. № 294 «Об установлении звания Героя Труда Российской Федерации».

Акты Правительства РФ

Положение о возмещении процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением гражданского дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного Суда Российской Федерации : утверждено постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2012 г. № 1240.

Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний : утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967.

Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».

Постановление Правительства РФ от 7 октября 1993 г. № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера».

Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

Постановление Правительства РФ от 22 июня 1999 г. № 659 «О мерах по поддержанию занятости населения».

Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229 «О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий».

Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».

Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации».

Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота».

Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве».

Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах, представительствах».

Постановление Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».

Постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

Постановление Правительства РФ от 10 августа 2005 г. № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления интересов работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне».

Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Постановление Правительства РФ от 6 июля 2008 г. № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных».

Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных организаций и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Постановление Правительства РФ от 20 июля 2011 г. № 597 «О перечне эксплуатирующих организаций, на которые распространяется действие Федерального закона “Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии”, об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации».

Постановление Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации

граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан»).

Постановление Правительства РФ от 8 октября 2012 г. № 1022 «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации».

Постановление Правительства РФ от 1 ноября 2012 г. № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

Правила о компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» : утверждены постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. № 704.

Правила предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации : утверждены постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1089.

Ведомственные акты

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих : утвержден постановлением Минтруда России от 29 января 2004 г. № 5.

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) : утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 (в ред. от 20 сентября 2011 г.).

Письмо Минздравсоцразвития России от 18 августа 2010 г. № 23/3/10/2-7153 «О целевом расходовании средств субсидий из федерального бюджета».

Письмо Минздравсоцразвития России от 25 мая 2009 г. № 23-3/10/2-4032 «О реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации».

Письмо Минтруда России № 781-АО, Фонда социального страхования РФ № 02-08/10-326П от 9 февраля 2000 г. «Об освидетельствовании застрахованного, пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания».

Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 22 апреля 2003 г. № 62 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.1295-03»

Постановление Госгортехнадзора от 5 июня 2003 г. № 50 «Об утверждении “Правил безопасности в угольных шахтах”».

Постановление Госгортехнадзора от 10 июня 2003 г. № 85 «Об утверждении Правил промышленной безопасности для взрывоопасных производственных объектов хранения, переработки и использования растительного сырья».

Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 162/12-55 «Об утверждении Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства».

Постановление Госстандарта России от 19 июня 2000 г. № 34 «Об утверждении и введении в действие правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты».

Постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы Службы охраны труда в организации».

Постановление Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».

Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

Постановление Минтруда России от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

Постановление Минтруда России от 12 мая 2003 г. № 28 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда на автомобильном транспорте».

Постановление Минтруда России от 2 июня 2003 г. № 30 «Об утверждении Межотраслевых правил по охране труда при переработке пластмасс».

Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2000 г. № 3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения».

Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

Приказ Минздрава России от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации» (вместе с «Инструкцией о порядке применения Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 967»).

Приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2007 г. № 260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению».

Приказ Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

Приказ Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

Приказ Ростехнадзора от 12 марта 2013 г. № 101 «Об утверждении Федеральных норм и правил в области промышленной безопасности “Правила безопасности в нефтяной и газовой промышленности”».

Судебные акты

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волгоградского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» (в ред. от 6 февраля 2007 г.).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 декабря 2006 г., от 28 сентября 2010 г.).
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. от 28 сентября 2010 г.).
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 июня 2013 г. № 21 «О применении судами общей юрисдикции Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г. и Протоколов к ней».

Список литературы

1. 502 актуальных вопроса по Трудовому кодексу РФ: комментарии и разъяснения : практ. пособие / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2010.
2. *Абалдуев, В. А.* Правовое регулирование отношений по поводу стимулирующей части оплаты труда: свобода выбора и законодательные гарантии / В. А. Абалдуев // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : матер. 6-й между. науч. — практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2010.
3. *Абрамов, А.* Проблемы взыскания «серой» заработной платы при увольнении / Абрамов А. // Трудовое право. — 2012. — № 6.
4. *Абрамова, А. А.* Проблемы ответственности в трудовом праве / А. А. Абрамова // Вестник МГУ. Серия Право. — 1981. — № 4.
5. *Абрамова, А. А.* Трудовое законодательство и права женщин / А. А. Абрамова. — М., 1990.
6. *Абрамова, О. В.* Гарантии для безработных / О. В. Абрамова, А. К. Гаврилина. — М., 1995.
7. *Абрамова, О. В.* Комплексный подход к укреплению трудовой дисциплины / О. В. Абрамова, В. И. Никитинский. — М., 1982.
8. *Акатова, Л.* «Серая» зарплата или как получить заработанное / Л. Акатова // Трудовое право. — 2012. — № 7.
9. *Акопова, Е. М.* Трудовой договор: становление и развитие / Е. М. Акопова. — Ростов н/Д., 2001.
10. *Александров, Н. Г.* Трудовое правоотношение : монография / Н. Г. Александров. — М. : Проспект, 2008.
11. *Андреева, Л. А.* О месте норм об обеспечении трудовой занятости в системе российского права / Л. А. Андреева, О. М. Медведев // Государство и право. — 2007. — № 2.
12. *Анисимов, Л.* Нововведения в разделе VII ТК РФ «Гарантии и компенсации» / Л. Анисимов // Вопросы трудового права. — 2007. — № 4.
13. *Антон, О. А.* Юридические гарантии права на отдых по трудовому законодательству Украины и Республики Беларусь: сравнительный анализ / О. А. Антон // Современные проблемы

трудового права и права социального обеспечения : мат. межд. науч. — практ. конф. 22—23 июня 2006 г. — Минск, 2006.

14. Антонова, Л. И. Локальное правовое регулирование: теоретическое исследование / Л. И. Антонова. — Л., 1985

15. Архипов, В. В. Гарантийные и компенсационные выплаты / В. В. Архипов // Трудовые споры. — 2007. — № 12.

16. Баймакова, И. А. Обеспечение защиты персональных данных / И. А. Баймакова, А. В. Новиков, А. И. Рогачев, А. Х. Хыдыров. — М. : «1-С Паблишинг», 2010.

17. Баринов, О. В. Условия и основания возникновения трудовых правоотношений / О. В. Баринов // Правоведение. — 1979. — № 2.

18. Бегичев, Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б. К. Бегичев. — М. 1972.

19. Белицкая, И. Я. В режиме ненормированного рабочего дня / И. Я. Белицкая // Кадровик. Кадровое делопроизводство. — 2009. — № 9.

20. Белицкая, И. Я. Сверхурочная работа: пробелы и коллизии / И. Я. Белицкая // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2011. — № 1.

21. Бессарабов, В. Г. Правовая природа и назначение государственного контроля / В. Г. Бессарабов // В кн. Правовое регулирование государственного контроля. — М., 2012. — С. 23.

22. Бондаренко, Э. Н. Конфиденциальная информация в трудовых отношениях / Э. Н. Бондаренко, Д. В. Иванов. — СПб. : Изд-во «Юридический центр-Пресс», 2012.

23. Бондаренко, Э. Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношений / Э. Н. Бондаренко. — СПб., 2004.

24. Бондарь, Н. С. Конституционно-судебная защита социально-трудовых прав с участием профсоюзов / Н. С. Бондарь, А. А. Джаягарян. — М., 2008.

25. Братусь, С. Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) / С. Н. Братусь. — М., 1976.

26. Брюхина, Е. Р. Проблема предоставления гарантий и компенсаций при прохождении профессиональной переподготовки / Е. Р. Брюхина // Трудовое право. — 2006. — № 10.

27. Бугров, Л. Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве / Л. Ю. Бугров. — Пермь : Изд-во Пермск. ун-та, 1992.

28. Бугров, Л. Ю. Проблемы свободы труда права / Л. Ю. Бугров. — Пермь, 1992.

29. Власов, В. И. Постатейный комментарий к Закону РФ «О занятости населения в Российской Федерации» / В. И. Власов, О. М. Крапивин. — М. : Изд-во «Ось-89», 2008.

30. Войниканис, Е. А. База данных как объект правового регулирования / Е. А. Войниканис. — М. : Статут, 2011.

31. Гаврилина, А. К. Судебная практика по трудовым спорам работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины / А. К. Гаврилина // Комментарии судебной практики. Вып. 2. — М., 1995.

32. Гейхман, В. Л. Особые основания возникновения трудовых правоотношений / В. Л. Гейхман // Советское государство и право. — 1973. — № 5.

33. Гейхман, В. Л. Фактические составы как основания возникновения трудовых правоотношений / В. Л. Гейхман. — М., 2006.

34. Гейц, И. В. Охрана труда / И. В. Гейц. — 2-е изд. — М., 2006.

35. Герасимова, Е. С. Государственные гарантии защиты трудовых прав и свобод / Е. С. Герасимов // В кн. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Юстицинформ, 2012. — С. 119—147.

36. Герасимова, Е. С. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования / Е. С. Герасимов // Трудовое право в России и за рубежом. — 2012. — № 1. — С. 29—35.

37. Герасин, И. А. Основные государственные гарантии по оплате труда работников в Российской Федерации, Республике Беларусь и Республике Казахстан / И. А. Герасин : автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 2012.

38. Гинцбург, Л. Я. Отпуска рабочих и служащих в СССР / Л. Я. Гинцбург. — М., 1973.

39. Гинцбург, Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. — М., 1977.

40. Гладков, Н. Г. Вопросы повышения эффективности самозащиты трудовых прав работников / Н. Г. Гладков // Трудовое право в России и за рубежом. — 2013. — № 1.

41. Голощапов, С. А. Правовые вопросы охраны труда / С. А. Голощапов. — М. : Юрид. лит., 1982.

42. Горбарец, С. Новые гарантии оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам / С. Горбарец // Вопросы трудового права. — 2007. — № 10.

43. Горохов, Б. А. Практика применения Гражданского процессуального кодекса РФ / Б. А. Горохов, В. П. Кнышев, С. В. Потапенко. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2009.

44. Горохов, Б. А. Трудовые споры. Чему не учат студентов / Б. А. Горохов. — М. : Проспект, 2010.

45. Гусов, К. Н. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / К. Н. Гусов [и др.]; отв. ред. К. Д. Крылов. — М., 2005.

46. Гусов, К. Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях МОТ) / К. Н. Гусов, М. Н. Курилин. — М., 1992.
47. Гусов, К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву / К. Н. Гусов, Полетаев Ю. Н. — М. : Проспект, 2007.
48. Джиоев, С. Х. Особенности обеспечения трудовой занятости в условиях глобального финансового кризиса / С. Х. Джиоев. — М., 2011.
49. Джиоев, С. Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России / С. Х. Джиоев. — М., 2006.
50. Дзарасов, М. Э. Вина в российском трудовом праве: некоторые проблемы теории и практики / М. Э. Дзарасов // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : матер. межд. науч. — практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2008.
51. Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права / И. К. Дмитриева. — М., 2004.
52. Дмитрова, С. А. Правовые проблемы труда и занятости населения / С. А. Дмитрова. — Алматы, 1997.
53. Догадов, В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. — Л., 1927.
54. Драчук, М. А. Субъекты трудового права / М. А. Драчук. — Омск, 2002.
55. Евдокимов, А. А. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки / А. А. Евдокимов : автореф. дис... канд. юрид. наук. — М., 2008.
56. Европейское право. Право Европейского Союза и правовое обеспечение защиты прав человека / отв. ред. Л. М. Энтин. — М. : Норма, 2007.
57. Ершов, В. В. Трудовой договор / В. В. Ершов, Е. А. Ершова. — М., 2000.
58. Ершова, Е. А. Коллективные договоры — вид нормативных правовых договоров содержащих нормы права / Е. А. Ершова // Трудовое право. — 2008. — № 10.
59. Ершова, Е. А. Формы и источники трудового права РФ / Е. А. Ершов. — М., 2008.
60. Жернигон, Б. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. — Женева, 2001.
61. Жуков, А. Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: учеб. пособие / А. Л. Жуков. — М., 2006.
62. Зайцева, О. Б. Нетипичные формы занятости в России / О. Б. Зайцева // Вопросы трудового права. — 2011. — № 8.
63. Зайцева, О. Б. Трудовая правосубъектность как правовая категория : монография / О. Б. Зайцева. — Оренбург, 2006.
64. Занданов, И. Гарантии и компенсации тем, кто совмещает работу с учебой / И. Занданов // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2007. — № 3.
65. Иванкина, Т. В. Права трудящихся женщин / Т. В. Иванкина. — Л., 1990.
66. Иванов, С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. — М., 1982.
67. Иванов, С. А. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — М., 1978.
68. Источники трудового права Европейского Союза / под ред. В. М. Лебедева. — Томск : Изд-во Томск. ун-та, 2005.
69. Каринский, С. С. Об отличии материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности за ущерб / С. С. Каринский // Советское государство и право. — 1955. — № 5.
70. Карпенко, О. И. Виды дисциплинарных взысканий и порядок их наложения / О. И. Карпенко // Вопросы трудового права. — 2006. — № 6.
71. Киселев, И. Я. Современные проблемы трудового регулирования нестандартных форм занятости в странах Запада / И. Я. Киселев // Труд за рубежом. — 2003. — № 1.
72. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право / И. Я. Киселев. — М. : Дело, 1999.
73. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. — М., 2005. Гл. 17–19.
74. Козина, Е. В. Дифференциация оплаты труда работников бюджетных учреждений на локальном уровне / Е. В. Козина // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : матер. 5-й межд. науч. — практ. конф. / отв. ред. К. Н. Гусов. — М., 2009.
75. Колосовский, А. В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной ответственности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. В. Колосовский. — Екатеринбург, 2010.
76. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов. 2-е изд., доп. — М. : Изд. Дом «Городец», 2007. — С. 246–284.
77. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю. П. Орловского. — М. : 2012.
78. Коробченко, В. В. Защита трудовых прав и интересов работников / В. В. Коробченко // Журнал российского права. — 2002. — № 12.

79. Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений. К. Н. Гусов [и др.]; отв. ред. К. Д. Крылов. — М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2005.

80. *Коршунов, Ю. Н.* Время труда и время отдыха / Ю. Н. Коршунов. — М., 1997.

81. *Коршунова, Т. Ю.* Комментарий к закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» / Т. Ю. Коршунова. — М., Юстицинформ, 2002.

82. *Коршунова, Т. Ю.* О представителях работников и работодателей в социальном партнерстве / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. — 2006. — № 11.

83. *Костин, Л. А.* Международная организация труда / Л. А. Костин. — М. : Экзамен, 2003.

84. *Костян, И. А.* Прекращение трудового договора / И. А. Костян. — М., 2004.

85. *Крапивин, О. М.* Трудовой договор. Заключение. Изменение. Прекращение / О. М. Крапивин, В. И. Власов. — М. : «Ось-89», 2009.

86. *Кузнецов, Д. Л.* Трудовое право России в схемах : учеб. пособие / Д. Л. Кузнецов, И. Я. Белицкая, Д. В. Черняева ; под ред. Ю. П. Орловского ; сост. И. Я. Белицкая. — М. : Юрид. фирма «Контракт», 2010.

87. *Кузьменко, А. В.* Предмет трудового права России: Опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. — СПб, 2005.

88. *Куренной, А. М.* Источники российского трудового права // Источники российского права: вопросы теории и истории : учеб. пособие / А. М. Куренной. — М., 2005.

89. *Куренной, А. М.* Правовое регулирование заключение трудового договора и переводов на другую работу / А. М. Куренной // Законодательство. — 2002. — № 11.

90. *Куренной, А. М.* Правовое регулирование коллективных трудовых споров / А. М. Куренной. — М. : Юстицинформ, 2010.

91. *Курманов, А. С.* Конституционное право на заработную плату / А. С. Курманов // Трудовое право. — 2007. — № 4.

92. Курс российского трудового права : Часть общая : В 3-х т. Т. 1 / А. В. Гребенщиков, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов ; под общ. ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлов. — СПб. : Изд-во С. — Петербург. ун-та, 1996.

93. *Кухаренко, Т. А.* Персональные данные. Кто, что и зачем должен о нас знать / Т. А. Кухаренко. — М. : «Эксмо», 2010.

94. *Кучма, М. И.* Гарантии и компенсации. Практика применения Трудового кодекса РФ / М. И. Кучма. — М., 2003.

95. *Лебедев, В. М.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Кн. вторая / В. М. Лебедев, Е. В. Ворон-

кова, В. Г. Мельникова. — М. : Статут, 2009. Гл. 5. Основные формы самозащиты субъектов коллективного трудового права. С. 147—184.

96. *Лебедев, В. М.* Трудовое право: проблемы общей части / В. М. Лебедев. — Томск, 1998.

97. *Лившин, Р. З.* Трудовой договор / Р. З. Лившин, Б. Н. Чубайс. — М. : Наука, 1986.

98. *Лушников, А. М.* Курс трудового права : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. Т. 1. — М., 2009; Т. 2. — М., 2004.

99. *Лушников, А. М.* Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — СПб, 2006.

100. *Лушникова, М. В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства / М. В. Лушникова. — Ярославль, 1997.

101. *Лушникова, М. В.* Курс трудового права : В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое прав : учебник / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — М.: Статут, 2009. Гл. 27. С.1036—1076.

102. *Лушникова, М. В.* Правовой статус безработного: сравнительно-правовое исследование / М. В. Лушников // Гуманизм и политика. — М., 1994.

103. *Лушникова, М. В.* Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — Ярославль : ЯрГУ, 2008. С.317—382.

104. *Люттов, Н. Л.* Международное трудовое прав / Н. Л. Люттов, П. Е. Морозов. — М. : Проспект, 2011.

105. *Люттов, Н. Л.* Проблемы соответствия трудового законодательства России международным стандартам в области оплаты труда / Н. Л. Люттов // Вопросы трудового права. — 2012. — № 8.

106. *Люттов, Н. Л.* Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования: научно-практическое пособие / Н. Л. Люттов. — М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.

107. *Люттов, Н. Л.* Эффективность деятельности МОТ на национальном уровне: воздействие на внутреннее законодательство России в вопросах права на организацию и запрета дискриминации / Н. Л. Люттов // Трудовое право. — 2008. — № 3. — С. 60—66.

108. *Люттов, Н. Л.* Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень. / Н. Л. Люттов // Трудовое право. — 2008. — № 2. — С. 79—86.

109. *Маврин, С. П.* Современные проблемы общей части российского трудового права / С. П. Маврин. — СПб., 1993.

110. *Медведев, О. М.* Правовые проблемы обеспечения занятости населения / О. М. Медведев. — Тверь, 1994.

111. Международная организация труда : конвенции, документы, материалы / сост. З. С. Богатыренко. — М. : Дело и сервис, 2007.
112. Международное право / отв. ред. А. А. Ковалев, С. В. Черниченко. — М. : Проспект, 2008.
113. Международное право / отв. ред. К. А. Бекашев. — М. : Проспект, 2008.
114. *Миронов, В.* Надежд на соблюдение трудовых прав становится больше / В. Миронов // Домашний адвокат. — 1995. — № 16.
115. *Михеев, В. А.* Основы социального партнерства. Теория и политика / В. А. Михеев. — М., 2001.
116. *Молодцов, М. В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде / М. В. Молодцов. — М., 1985.
117. *Морозов, П. Е.* Государственная политика занятости Российской Федерации и США. Трудовое право и право социального обеспечения (актуальные проблемы) / П. Е. Морозов. — М. 2000.
118. Настольная книга судьи по трудовым спорам : учеб. — практ. пособие / Г. А. Жилин [и др.]; под ред. С. П. Маврина. — М. : Проспект, 2011.
119. *Нурмагамбетов, А. М.* Рынок труда: правовые проблемы и перспективы / А. М. Нурмагамбетов. — Алматы. 1998.
120. *Нуртдинова, А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России / А. Ф. Нуртдинова. М., 1998.
121. *Нуртдинова, А. Ф.* Объединение работодателей: их права и обязанности в системе социального партнерства / А. Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право. — 2003. — № 10.
122. *Нуртдинова, А. Ф.* Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова // Хозяйство и право. — 2009. — № 1. — С. 83—87.
123. *Нуртдинова, А. Ф.* Права работодателей в трудовых отношениях / А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова Л. А. — М., 2010
124. *Орлова, Е. Е.* Правовое регулирования занятости населения в странах (государствах) — членах СНГ / Е. Е. Орлов. — Тамбов, 2009.
125. *Орловский, И. П.* Комментарий законодательства о трудовом договоре / И. П. Орловский. — М., 1994.
126. Орловский, Ю. П. Практика применения Трудового кодекса РФ / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. — М. : Юрайт, 2012.
127. *Орловский, Ю. П.* Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова. — М., 2012.
128. *Парягина, О. А.* Инвалиды: дискриминация и занятость / О. А. Парягина // Трудовое право. — 2007. — № 4.
129. *Парягина, О. А.* Концептуально-правовые основы и проблемы занятости инвалидов / О. А. Парягина // Право и политика. — 2007. — № 5.
130. *Петров, А. Я.* Гарантии и компенсации: актуальные вопросы трудового права : учебное издание / А. Я. Петров. — М., 2014.
131. *Петров, А. Я.* Занятость и трудоустройство — комплексный институт российского права и некоторые новации в его регулировании / А. Я. Петров // Вопросы трудового права. — 2006. — № 11.
132. *Петров, А. Я.* Заработная плата: актуальные вопросы трудового права / А. Я. Петров. — М., 2011.
133. *Петров, А. Я.* Рациональное использование трудовых ресурсов: проблемы теории и практики правового регулирования : автореф. дис... д-ра юрид. наук / А. Я. Петров. — М., 1992.
134. *Петров, А. Я.* Трудовой договор. Теория и практика / А. Я. Петров. — М. : Юрист, 2013.
135. *Петрыкина, Н. И.* Правовое регулирование оборота персональных данных. Теория и практика / Н. И. Петрыкина. — М. : Статут, 2011.
136. *Полетаев, Ю. Н.* Материально ответственные лица / Ю. Н. Полетаев. — М. : Городец, 2006.
137. *Полетаев, Ю. Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве / Ю. Н. Полетаев. — М., 2001.
138. *Процевский, А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений / А. И. Процевский. — М., 1972.
139. *Процевский, А. И.* Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. — М., 1979.
140. *Пузыревский, С. А.* Некоторые аспекты правового регулирования квотирования рабочих мест / С. А. Пузыревский // Вопросы трудового права. — 2006. — № 6.
141. *Ратехина, В. А.* Трудоправовые гарантии права на заработную плату : автореф. дис... канд. юрид. наук / В. А. Ратехина. — СПб., 2007.
142. *Репринцев, Д. Д.* Самозащита работниками трудовых прав / Д. Д. Репринцев // Трудовое право. — 2009. — № 3. — С. 109—110.
143. *Рогалева, Г. А.* Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права / Г. А. Рогалева. — М., 2003.
144. *Саликова, Н. М.* Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование / Н. М. Саликова. — Екатеринбург, 2003.
145. *Самощенко, И. С.* Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. — М., 1971. — С. 1955.
146. *Сапфинова, А. А.* Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенций / А. А. Сапфинова // Трудовое право. 2009. № 9.

147. Сафонов, В. А. Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров / В. А. Сафонов. — Университетский издательский консорциум «Юридическая книга», 2008.
148. Сафонов, В. А. Гарантии трудовых прав лиц, осуществляющих профсоюзную деятельность / В. А. Сафонов // Трудовое право. — 2009. — № 10.
149. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / сост. С. П. Маврин. — М., 2004.
150. Свобода Объединения. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов. — Женева, 1997.
151. Сенников, Н. М. Постатейный комментарий к Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» / Н. М. Сенников. — СПб. : Изд-во «Юридический центр Пресс», 2005.
152. Симонов, В. И. Реализация права на гарантии и компенсации: трудовправовой аспект : монография / В. И. Симонов. — М., 2013.
153. Скобелкин, В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — Воронеж, 1990.
154. Скобелкин, В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. — М. 1999.
155. Смирнов, В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В. Н. Смирнов. — Л., 1980.
156. Смирнов, О. В. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву / О. В. Смирнов // Вестник Ленинградского университета. Серия экономики, философии и права. — 1963. — № 17. — Вып. 3.
157. Смирнов, О. В. Основные принципы советского трудового права / О. В. Смирнов. — М., 1977.
158. Смирнов, О. В. Содержание трудового правоотношения / О. В. Смирнов // Труды ВЮЗИ. Т. 56. — М., 1978.
159. Смирнова, Е. А. Правовое положение безработного по трудовому праву и праву социального обеспечения / Е. А. Смирнова. — Владивосток : Изд. дом ДФУ, 2012.
160. Снигирева, И. О. Рабочее время и время отдыха : учеб. — практ. пособие / О. И. Снигирева. — М., 2000.
161. Снигирева, О. И. Право на жизнь и его юридические гарантии в сфере труда / О. И. Снигирева // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : матер. межд. науч. — практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2008.
162. Сойфер, В. Г. Проблемы правового регулирования трудовых правоотношений в условиях рынка труда / В. Г. Сойфер. — М., 2005.
163. Сошникова, Т. А. Судебная защита конституционных прав и свобод человека в сфере труда / Т. А. Сошникова // Адвокат. — 2013. — № 4.
164. Ставцева, А. И. Трудовой договор / А. И. Ставцева, О. С. Хохрякова. — М., 1983.
165. Старовойтова, Л. И. Занятость населения и ее регулирование : учеб. пособие / Л. И. Старовойтова. — М., 2001.
166. Столбов, А. П. Автоматизированная обработка и защита персональных данных в медицинских учреждениях / А. П. Столбов, П. П. Кузнецов. — М. : «Менеджер здравоохранения», 2010.
167. Судебная практика по трудовым спорам : В 2 ч./ рук. кол. сост. П. В. Крашенинников. — М. : Статут, 2006, 2007.
168. Сулейманова, Г. В. Трудоустройство и занятость / Г. В. Сулейманова. — М., 1999.
169. Сыроватская, Л. А. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву — один из видов юридической ответственности / Л. А. Сыроватская // Труды ВЮЗИ. Т. V. — М., 1966.
170. Сыроватская, Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сыроватская. — М., 1990.
171. Толкунова, В. Н. Право женщин на труд в СССР / В. Н. Толкунова. — М., 1980.
172. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения : практ. пособие / Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Юрайт, 2012.
173. Трудовое право : учебник. — 4-е изд. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — М., 2009.
174. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова. — 3-изд. — М. : Юрид. фирма «Контракт» ; «ИНФРА-М», 2010.
175. Трудовое право России : учебник / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М. : Юрайт, 2013.
176. Хныкин, Г. В. Локальные нормативные акты трудового права / Г. В. Хныкин. — Иваново, 2004.
177. Хохрякова, О. С. Отпуска рабочих и служащих / О. С. Хохрякова. — М., 1984.
178. Циндяйкина, Е. П. Трудовой договор / Е. П. Циндяйкина, И. С. Цыпкина. — М., 2006.
179. Черняева, Д. В. Международные стандарты труда / Д. В. Черняева. — М. : Кнорус, 2010.

180. *Чибисов, В. А.* Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод / В. А. Чибисов // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 2.

181. *Чижов, Б. А.* Гарантии и компенсации работникам / Б. А. Чижов // Экономико-правовой бюллетень. — 2012. — № 10.

182. *Чиканова, Л. А.* Организационно-правовые проблемы обеспечения безопасности труда на производстве / Л. А. Чиканова // Обеспечение безопасности населения и территорий. — М. : РАН ИГиП, 1994. — С. 99.

183. *Чуча, С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. — Омск, 2005.

184. *Чуча, С. Ю.* Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. — М. : Вердикт, 2001.

185. *Шеломов, Б. А.* Материальная ответственность рабочих и служащих / Б. А. Шеломов. — М., 1989.

186. *Шептулина, Н.* Новое законодательство об охране труда / Н. Шептулина. — М., 2007.

187. *Follows, J. F.* Antecedents of the International Labour Organization. — Oxford : Clarendon Press, 1951.

188. International Labor Standards : History, Theory, and Policy Options / ed. by K. Basu, H. Horn, L. Roman. — Oxford : Blackwell Publishing Ltd., 2003.

189. *Lowe, B. E.* The International Protection of Labor : International Labor Organization, History and Law. — New York : MacMillan, 1935.

Покупайте наши книги:

В офисе издательства «ЮРАЙТ»:

111123, г. Москва, ул. Плеханова, д. 4а,
тел.: (495) 744-00-12, e-mail: sales@urait.ru, www.urait.ru

В логистическом центре «ЮРАЙТ»:

140053, Московская область, г. Котельники, мкр. Ковровый, д. 37,
тел.: (495) 744-00-12, e-mail: sales@urait.ru, www.urait.ru

В интернет-магазине «ЮРАЙТ»: www.urait-book.ru,

e-mail: order@urait-book.ru, тел.: (495) 742-72-12

Для закупок у Единого поставщика в соответствии с Федеральным законом от 21.07.2005 № 94-ФЗ обращаться по тел.: (495) 744-00-12, e-mail: sales@urait.ru, vuz@urait.ru

Новые издания и дополнительные материалы доступны в электронной библиотечной системе «Юрайт»
biblio-online.ru

Учебное издание

ТРУДОВОЕ ПРАВ РОССИИ

Ответственный редактор — *Ю. П. Орловский*

Редактор-составитель — *Е. С. Герасимова*

Учебник для бакалавров

Формат 60×90¹/₁₆.

Гарнитура «Petersburg». Печать офсетная.

Усл. печ. л. 000.

ООО «Издательство Юрайт»

111123, г. Москва, ул. Плеханова, д. 4а.

Тел.: (495) 744-00-12. E-mail: izdat@urait.ru, www.urait.ru