



**Уральский  
федеральный  
университет**

имени первого Президента  
России Б.Н.Ельцина

**Высшая школа  
экономики  
и менеджмента**

**Л. И. ФИЛЮЩЕНКО  
И. Н. ПЛЕШАКОВА**

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебное пособие



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б. Н. ЕЛЬЦИНА

Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова

# ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебное пособие

Рекомендовано  
методическим советом Уральского федерального университета  
в качестве учебного пособия для студентов вуза, обучающихся  
по направлениям подготовки 38.03.02, 38.04.02 «Менеджмент»,  
по специальностям 38.05.01 «Экономическая безопасность»,  
38.05.02 «Таможенное дело»

Екатеринбург  
Издательство Уральского университета  
2019

ББК Х405.1я73-1  
Ф579

Р е ц е н з е н т ы:

кафедра права Российского государственного  
профессионально-педагогического университета  
(заведующий кафедрой кандидат юридических наук,  
доцент *А. А. Воронина*);

*В. С. Раменская*, кандидат юридических наук, доцент  
(Уральский государственный юридический университет)

**Филющенко, Л. И.**

Ф579 Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко,  
И. Н. Плешакова ; М-во науки и высш. образования Рос. Фе-  
дерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал.  
ун-та, 2019. – 204 с.

ISBN 978-5-7996-2631-0

В учебном пособии излагаются вопросы правового регулирования тру-  
довых отношений, заключения, изменения и прекращения трудовых догово-  
ров, основные права и обязанности работников и работодателей, освещаются  
тенденции развития трудового законодательства, а также законодательная  
и судебная практика.

Предназначено для студентов, обучающихся по направлениям подготов-  
ки «Менеджмент», «Экономическая безопасность», «Таможенное дело», и  
для всех интересующихся вопросами трудового права.

ББК Х405.1я73-1

# ОГЛАВЛЕНИЕ

От авторов .....	6
<b>1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА</b>	
1.1. Предмет трудового права .....	7
1.2. Метод трудового права .....	11
1.3. Функции трудового права .....	14
1.4. Понятие и значение принципов трудового права .....	17
1.5. Система трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей .....	21
<i>Контрольные вопросы</i> .....	23
<b>2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА</b>	
2.1. Понятие «источники трудового права». Виды трудового права .....	24
2.2. Локальные нормативные акты .....	28
2.3. Действие нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц .....	29
<i>Контрольные вопросы</i> .....	31
<b>3. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА</b>	
3.1. Трудовое отношение и трудовое правоотношение .....	32
3.2. Субъекты трудового правоотношения .....	34
3.3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений .....	36
3.4. Субъекты иных отношений, входящих в предмет регулирования трудового права .....	39
<i>Контрольные вопросы</i> .....	42
<b>4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР</b>	
4.1. Понятие социального партнерства .....	43
4.2. Понятие коллективного договора. Порядок разработки и заключения коллективного договора .....	45
4.3. Содержание коллективного договора .....	47
<i>Контрольные вопросы</i> .....	50

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	
5.1. Понятие и значение трудового договора. Ограничение трудового договора от смежных договоров .....	51
5.2. Порядок заключения трудового договора. Необоснованный отказ в приеме на работу .....	54
5.3. Испытание при приеме на работу .....	60
5.4. Содержание трудового договора .....	61
5.5. Изменение трудового договора .....	63
5.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника .....	66
5.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя .....	68
5.8. Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон .....	80
5.9. Оформление прекращения трудового договора .....	82
5.10. Виды трудовых договоров .....	84
<i>Контрольные вопросы</i> .....	90
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	
6.1. Экономическое и правовое понятие рабочего времени .....	91
6.2. Виды рабочего времени, рабочего дня и рабочей недели .....	94
6.3. Режим и учет рабочего времени .....	98
6.4. Сверхурочные работы .....	101
6.5. Понятие времени отдыха и виды последнего .....	103
6.6. Понятие «отпуск» и виды трудовых отпусков .....	107
6.7. Порядок предоставления и использования отпусков .....	110
<i>Контрольные вопросы</i> .....	112
7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	
7.1. Заработная плата как экономическая и правовая категории .....	113
7.2. Методы регулирования заработной платы .....	116
7.3. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных .....	121
7.4. Ограничение удержаний из заработной платы .....	122
7.5. Порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы .....	124
<i>Контрольные вопросы</i> .....	129
8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА	
8.1. Понятие дисциплины труда. Правовые методы обеспечения дисциплины труда .....	130

8.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка .....	133
8.3. Поощрение за труд .....	134
8.4. Дисциплинарный проступок .....	137
8.5. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Порядок применения дисциплинарных взысканий .....	140
<i>Контрольные вопросы</i> .....	145
<b>9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА</b>	
9.1. Понятие материальной ответственности сторон по трудовому праву .....	146
9.2. Материальная ответственность работника, ее основания и условия .....	148
9.3. Виды материальной ответственности работника .....	150
9.4. Порядок возмещения ущерба работником .....	155
9.5. Материальная ответственность работодателя перед работником ...	158
<i>Контрольные вопросы</i> .....	161
<b>10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ</b>	
10.1. Понятие трудовых споров. Классификация трудовых споров .....	162
10.2. Защита трудовых прав в комиссии по трудовым спорам .....	167
10.3. Судебная защита трудовых прав работников .....	171
10.4. Разрешение коллективных трудовых споров .....	181
10.5. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора .....	188
<i>Контрольные вопросы</i> .....	195
Послесловие .....	196
Рекомендуемая литература .....	197

## От авторов

В данном учебном пособии в помощь изучающим вопросы правового регулирования трудовых отношений в систематизированном виде освещены основные положения трудового законодательства в увязке их с современной практикой применения.

В первых пяти главах пособия рассматриваются понятия и категории трудового права; круг регулируемых трудовым правом отношений и используемые приемы регулирования; принципы трудового права и сфера его действия; субъекты трудовых и иных отношений, связанных с трудовыми. От общих вопросов трудового права авторы подводят читателя к частным вопросам регулирования трудовых отношений и к конкретным нормам отдельных правовых институтов.

Раскрывая все основные темы дисциплины «Трудовое право», авторы стремились построить пособие таким образом, чтобы понятия, усвоенные студентами при изучении курса правоведения, наполнялись конкретным содержанием, соотносились со спецификой отрасли трудового права. Уделено внимание связям трудового права с другими отраслями права и с экономическими дисциплинами, преподаваемыми студентам, что важно для понимания ими происходящих в обществе процессов. В связи с этим в пособии находят отражение не только положения закона, но и сложные, дискуссионные проблемы, требующие более высоких ступеней изучения, знания механизмов правового регулирования и тенденций развития современного трудового законодательства. Студентам предстоит сформулировать собственное видение спорных вопросов, касающихся правового регулирования труда.

Авторы выражают признательность и благодарность уважаемым рецензентам, а также коллегам, оказавшим помощь в подготовке пособия.



# 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

## 1.1. Предмет трудового права

Трудовое право – одна из важнейших отраслей права, поскольку она затрагивает многочисленные отношения в сфере труда. Чтобы определить предмет трудового права, нужно выяснить, какие общественные отношения складываются в процессе труда и регулируются нормами данной отрасли. Традиционно считается, что предмет трудового права образуют две группы отношений: 1) трудовые отношения; 2) отношения, связанные с трудовыми. Эта распространенная точка зрения нашла отражение в ст. 1 Трудового кодекса РФ<sup>1</sup>.

Основу предмета трудового права составляют трудовые отношения. По своей социально-экономической природе трудовые отношения отражают положение различных социальных групп в процессе производства, их связь с отношениями собственности, отношениями распределения продуктов производства. Они опосредуют процесс производства материальных и духовных благ, услуг (потребительных стоимостей, товаров). Экономическая природа трудовых отношений учитывается наукой трудового права. Объектом трудовых отношений выступает труд – целесообразная деятельность, связанная с реализацией способностей человека создавать с помощью орудий производства материальные и духовные ценности. Труд – это особый объект, отличающийся от иных объектов правоотношений. Он не может быть приравнен к вещам, его нельзя попридержать до лучших времен и реализовать при наилучшей рыночной конъюнктуре<sup>2</sup>. Участниками трудовых отношений являются работник (физическое лицо) и работодатель (физическое или юридическое

---

<sup>1</sup> В дальнейшем – ТК РФ, кодекс.

<sup>2</sup> См.: *Лушикова М. В., Лушиков А. М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 533.

лицо). Отношения между ними строятся на договорной основе и возмездных началах. Из экономической природы трудовых отношений следует, что это отношения, содержание которых составляет деятельность в интересах работодателя, под его руководством, на его средствах производства. Поэтому данные отношения рассматриваются как отношения несамостоятельного (зависимого) труда, что было отмечено российскими учеными (Л. С. Талем, Л. Ф. Ляхом) еще в начале прошлого века. Отношения, основанные на самостоятельном труде, труде собственников (например, индивидуальных предпринимателей), не относятся к предмету трудового права.

Некоторая сложность определения круга общественных трудовых отношений объясняется многогранностью понятия «труд». Иногда к трудовым относят все отношения, возникающие в связи с трудовой деятельностью и регулируемые нормами других отраслей права или вообще находящиеся за пределами правового регулирования (труд на садовом участке, ведение домашнего хозяйства). В процессе реформирования трудового права обсуждался вопрос о регулировании труда работающих собственников. Высказывались предложения об отдельном правовом регулировании их труда, повод для чего дал сам законодатель, так как иногда он уходил от прямого указания вида договора. Более определенной и четкой была позиция судов – в судебной практике разграничивались отношения участников (учредителей) хозяйственных обществ и трудовые отношения работников, являющихся одновременно участниками таких обществ.

Трудовые отношения, составляющие предмет трудового права, характеризуются следующим:

- это договорные отношения, поскольку возникают они на основе трудового договора;
- объектом трудовых отношений является труд (деятельность по реализации способностей человека к нему);
- это работа определенного рода, в соответствии с заранее обусловленной трудовой функцией;
- работа осуществляется лично работником в условиях подчинения внутреннему трудовому распорядку, установленному работодателем.

Кроме того, трудовые отношения являются массовыми. В Российской Федерации в общем количестве занятых работающие по найму составляют 92,8 % (работодатели – 1,3 %; самостоятельно занятые – 5,5 %; члены кооперативов – 0,4 %)³.

Помимо собственно трудовых отношений в предмет трудового права, как отмечалось, входят иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми, а именно обеспечивающие условия для нормальной реализации трудовых отношений. Трудовой кодекс называет девять групп отношений, которые так или иначе способствуют возникновению, существованию и развитию трудовых отношений.

Отношения по организации труда и управлению трудом предполагают участие в них работодателя и представительного органа работников, прежде всего – профсоюзного органа. Они вступают в указанные отношения при разработке и принятии правил внутреннего трудового распорядка, графиков сменности и графиков отпусков, суммированного учета рабочего времени; при введении новых норм труда, систем оплаты и премирования и т. п.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя могут предшествовать трудовым или сопутствовать им (например, когда на работодателя возлагается обязанность трудоустроить работника при сокращении штатов, обнаружившемся несоответствии занимаемой должности по результатам аттестации, при понижении трудоспособности вследствие состояния здоровья).

Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников сопровождают трудовые отношения. Работодатели, ощущая недостаток квалифицированных работников, особенно рабочих профессий, организуют профессиональное обучение на производстве и повышение квалификации.

Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению многосторонних соглашений и коллективных договоров обеспечивают достижение компромисса, социального мира. Сторонами социального партнерства являются представители работников и работодателей.

---

³ См.: Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 10.06.2018).

Отношения по надзору за трудовым законодательством и отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства складываются между работодателями и органами государственного надзора. Федеральная инспекция по труду и ее органы в каждом субъекте России, специализированные органы контроля и надзора взаимодействуют не только с работодателями, но и с представителями работников – профсоюзами.

Отношения по разрешению трудовых споров возникают при наличии последних (как индивидуальных, так и коллективных). Сторонами этих отношений являются работник (коллективы работников), работодатель и орган, разрешающий трудовой спор (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительные органы).

Говоря о предмете регулирования трудового права, нельзя не отметить изменение круга и содержания отношений, втягиваемых в сферу правового регулирования. Появляются «нетипичные» формы занятости («дистанционный труд», «заемный труд»), повышается удельный вес мигрантов, увеличивается доля лиц свободных профессий (дизайнеров, художников, стилистов, режиссеров и т. п.) и лиц, работающих по гражданско-правовым договорам. В результате трудовое право оказалось в центре критических замечаний, стали выдвигаться предложения о его изменении, усилении гибкости. Конечно, законодательство должно адекватно отражать ситуацию, экономические, социальные и иные факторы влияния. Однако при этом нельзя не принимать во внимание самих производителей, которые своим трудом создают национальное богатство, потребительные стоимости. Справедливо отмечается, что экономика не должна разрушать человеческий потенциал. Трудовое право переживает сложный этап, но это этап развития, совершенствования приемов, способов регулирования<sup>4</sup>. Наличие особого предмета регулирования позволяет трудовому праву занимать свое определенное место в правовой системе страны.

---

<sup>4</sup> См.: *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М., 2003. С. 67–72.

## 1.2. Метод трудового права

Метод правового регулирования представляет собой совокупность приемов, способов воздействия на определенную область общественных отношений. Он показывает, каким образом регулируются данные отношения, характеризует нормы соответствующей отрасли права с точки зрения особенностей их применения в общественных отношениях. Трудовое право является самостоятельной отраслью, поскольку имеет специфический предмет регулирования, требующий своих, присущих только данной отрасли, способов регулирования.

В научной и учебной литературе нет единства взглядов на метод регулирования трудовых отношений. Метод трудового права изменяется, так как изменяются общественные отношения, возникающие в сфере труда. Ослабляется вмешательство государства и расширяются общедозволительные начала, характерные для частного права.

Выделяют следующие особенности метода трудового права. Спецификой данного метода является сочетание законодательного и локального регулирования, а также нормативного и договорного регулирования. В современном законодательстве акцент смещается на локальное и договорное регулирование. Законодательное регулирование трудовых отношений в масштабе страны обеспечивает единство условий труда и их дифференциацию в зависимости от отраслевых и региональных особенностей производства, особых условий труда некоторых категорий работников. Установлены государственные гарантии прав и свобод субъектов трудового права: ограничение продолжительности рабочего времени, продолжительности ежегодного отпуска, определение минимального размера оплаты труда и минимальных размеров надбавок и доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, гарантий при увольнении и др. Дифференциация нашла отражение в части четвертой Трудового кодекса, посвященной особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Особые условия труда устанавливаются либо путем введения частичных ограничений на применение общих правил, либо путем установления дополни-

тельных правил. Частичные ограничения предусмотрены, например, для несовершеннолетних (минимальный возраст приема на работу, сокращение продолжительности рабочего времени, увеличенная продолжительность отпусков). Дополнительные правила установлены в отношении женщин и других лиц с семейными обязанностями, руководителей организаций, надомников и тех, кто трудится у работодателей – физических лиц.

Локальное правовое регулирование дополняет законодательное, конкретизирует положения норм права с учетом специфики работодателя. Таковы правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности, должностные инструкции, нормы труда, положения об оплате труда и прочее.

С помощью договорного регулирования в порядке социального партнерства можно поднять уровень трудовых прав и гарантий работников. Хотя социальное партнерство охватывает все уровни, наибольшее значение имеет коллективный договор, заключаемый в организации или у индивидуального предпринимателя. В Трудовом кодексе насчитывается несколько десятков норм, содержащих отсылки к коллективному договору. При этом расширение коллективно-договорного регулирования происходит как за счет сужения законодательного регулирования (например, оплаты труда), так и в связи с появлением новых вопросов правового регулирования труда, порожденных изменением экономических отношений в обществе. Так, в коллективном договоре могут быть установлены порядок и размеры возмещения командировочных расходов, предусмотрено сохранение среднего заработка на период освоения нового производства, введение неденежной формы оплаты и др. Преимуществом подобного регулирования (договорного и локального), в отличие от применения законодательных или административных методов, является гибкость принятия решений. Договорное регулирование свидетельствует о расширении частноправовых подходов и ослаблении вмешательства государства в сферу труда. Разнообразии приемов регулирования трудовых отношений делает трудовое право более приспособленным к меняющимся экономическим, социальным и иным условиям.

Метод трудового права проявляется в правовом положении участников трудовых отношений. На первый взгляд положение работника характеризуется равенством с работодателем, он выступает как партнер работодателя и свободен в выборе сферы приложения своего труда. Работник не может быть принужден к вступлению в трудовые отношения. Однако речь идет о юридическом равенстве, так как с экономической точки зрения работник и работодатель не равны. Работодатель является более сильной стороной в трудовом правоотношении. Юридическое равенство дополняется подчинением работника в процессе труда воле и власти работодателя. Подчиненность внутреннему трудовому распорядку заключается в том, что работник в процессе труда выполняет указания работодателя, соблюдает режим работы, технологические правила и правила охраны труда. Работодатель обязан организовать труд таким образом, чтобы работник был обеспечен средствами труда и выполнял работу в соответствии с определенной трудовой функцией, в здоровых и безопасных условиях. Двойственность положения работника налагает свой отпечаток на трудовое правоотношение.

Метод трудового права проявляется и в особых основаниях возникновения трудовых правоотношений, их изменения и прекращения. Основанием возникновения трудового правоотношения выступает трудовой договор. Иногда трудовые отношения могут возникнуть на основании сложных юридических составов, когда заключению трудового договора предшествует избрание по конкурсу, избрание на должность, направление на работу в счет квоты и прочее. Трудовой договор заключается свободно. Гарантией такой свободы служит запрещение принудительного труда и провозглашение свободного выбора труда, согласия гражданина, ищущего работу. Договорный характер возникновения трудового правоотношения предопределяет порядок его изменения и прекращения. Изменение условий договора происходит по соглашению сторон. Так осуществляется перевод на другую работу, в другую местность и изменение иных условий труда, определенных трудовым договором. Соглашение сторон является общим основанием прекращения трудовых отношений.

Еще одно свойство метода правового регулирования – своеобразие способов защиты трудовых прав и обеспечения выполнения обязанностей. В сфере труда действует система защиты нарушенных прав через специально создаваемые органы (как правило, на паритетных началах) из представителей сторон. В частности, разрешение индивидуальных трудовых споров осуществляется комиссией по трудовым спорам, состоящей из представителей работников и работодателей. Гарантируется судебная защита трудовых прав субъектов трудовых отношений. Коллективные трудовые споры разрешаются специально создаваемыми примирительными органами.

Специфика защиты трудовых прав проявляется в деятельности профсоюзов, которые создают правовые и технические инспекции труда для осуществления контроля за соблюдением работодателями законов. Профсоюзные инспекторы вправе проводить независимую экспертизу условий труда, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Наряду с традиционными способами защиты в современном законодательстве появился механизм самозащиты трудовых прав. В ст. 379 ТК РФ упоминаются две формы самозащиты: отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, и отказ от работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью. Однако этим не исчерпываются способы самозащиты. Стоит упомянуть о таких способах, как приостановка работы при невыплате заработной платы свыше 15 дней или отказ от работы при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.

### **1.3. Функции трудового права**

Основываясь на разработках общей теории права, можно сказать, что функции – это основные направления правового воздействия, органически присущие именно данной отрасли. Функции трудового права дают представление о сущности и назначении отрасли. Они вытекают из задач трудового законодательства, нашедших



отражение в ст. 1 ТК РФ. Цель трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Задачи трудового законодательства сводятся к созданию необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства. Становится понятным появление в Трудовом кодексе многочисленных норм о социальном партнерстве, которые призваны отражать интересы работников и работодателей, а также всего общества и государства, снимать напряженность в отношениях и обеспечивать социальный мир. Исходя из указанных задач выделяют две функции трудового права: защитную и производственную. Однако есть и другое мнение, высказанное А. С. Пашковым: трудовое право выполняет наряду с защитной и производственной социальную и воспитательную функции.

**Защитная функция** вытекает из природы отрасли трудового права, так как оно исторически формировалось для установления высокого уровня условий труда, защиты трудовых прав и интересов работников, охраны их здоровья. Проявляется защитная функция в нормах, регулирующих время отдыха и ограничивающих рабочее время, в нормах институтов охраны труда, заработной платы, разрешения трудовых споров. Эту функцию выполняют нормы, обязывающие работодателей оформить трудовой договор письменно, запрещающие необоснованный отказ и дискриминацию при приеме на работу, перевод на другую работу без согласия работника. Законодательство устанавливает минимальный уровень гарантий для всех работников, который не может быть понижен работодателем.

**Производственная функция** не нашла прямого закрепления в законодательстве. Тем самым законодатель, на наш взгляд, сузил понимание роли и назначения трудового права в жизни общества. Нет сомнений в том, что трудовое право выполняет производственную функцию. Не случайно представители предпринимательского сообщества иногда критикуют те или иные положения трудового законодательства и проявляют инициативы по его совершенствованию. Принципы свободы труда, запрета принудительного труда,

защиты от безработицы и другие исключают прямое регулирование выбора должности или места работы – законодатель использует приемы косвенного воздействия. Регулируя рабочее время, нормирование труда, заработную плату, трудовое право влияет на производительность труда, улучшение качества продукции, рациональное использование труда персонала. Так, в условиях конкуренции и борьбы за рынки сбыта производители озабочены проблемой качества продукции. Решение ее, наряду с прочими факторами, связано с профессионализмом работников, их квалификацией, опытом и навыками. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки работников и формы их обучения. Отбор работников осуществляется по деловым качествам, на основе проведения конкурсов, предварительного испытания, аттестации. Обновление квалификационных характеристик профессий, приведение их в соответствие с современными требованиями, разработка профессиональных стандартов также влияют на качество продукции.

**Социальная функция** трудового права состоит в том, что оно решает проблемы занятости населения, создает равные правовые возможности для участия в труде, в повышении образования и квалификации, проявлении творческих способностей, в выполнении работниками различных социальных ролей в обществе (например, семейных обязанностей). Трудовое право, определяя формы и уровни социального партнерства, обеспечивает социальный диалог между работниками и работодателями.

**Воспитательная функция** трудового права отражается в нормах, регулирующих трудовую дисциплину, поощрения за труд, материальное стимулирование высококачественного труда. Воспитательное значение имеют нормы о дисциплинарной и материальной ответственности как работников, так и работодателей. Добросовестного, ответственного, инициативного работника воспитывают нормы институтов трудового договора, заработной платы, охраны труда, надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Классификация функций достаточно условна. Между ними не всегда можно провести четкую грань. Одни и те же нормы могут выполнять разные функции (например, нормы института

охраны труда направлены на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и одновременно способствуют эффективности производства, повышению качества продукции). Функции трудового права в идеале должны органично сочетаться, не допуская перекоса в пользу той или другой. Проблема оптимального сочетания функций сложна и является одной из причин длительной подготовки новых нормативных актов, поскольку нужно обеспечить баланс интересов. В результате трудовое законодательство носит половинчатый, компромиссный характер. Слабо реализуется защитная функция трудового права. Меры, предусмотренные законодательством, не всегда срабатывают, что проявляется в массовом нарушении трудовых прав: задержках выплаты заработной платы, незаконных увольнениях и переводах. По мере практического применения кодекса, достижения устойчивости в сфере трудовых отношений, под влиянием профсоюзов законодательство подвергается корректировке.

#### **1.4. Понятие и значение принципов трудового права**

Принципы правового регулирования труда – руководящие идеи, исходные начала, представляющие собой ориентиры в формировании данной отрасли права. В юридической науке принципы права традиционно относят к основополагающим элементам структуры права<sup>5</sup>. Без них осуществление регулятивной функции права было бы осложнено, а правовое регулирование приняло бы противоречивый характер. Принципы трудового права, нашедшие отражение в ст. 2 ТК РФ, имеют методологическое значение для создания новых правовых норм, которые не могут им противоречить. Если норма права не соответствует принципам отрасли, то по истечении некоторого времени она будет отменена, поскольку становится очевидным ее несоответствие, противоречие иным нормам отрасли. Так, Федеральный закон РФ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22 августа 1996 г. (ныне отмененный)

---

<sup>5</sup> См.: *Алексеев С. С.* Общая теория права. В 2 т. Т. 1. М., 1981. С. 262.

предусматривал правило о том, что должность заведующего кафедрой высших учебных заведений может замещаться лицами не старше 65 лет. Данная норма стала предметом рассмотрения Конституционного суда РФ и была признана не соответствующей Конституции РФ. Для занятия должности заведующего кафедрой имеют значение деловые, профессиональные качества, но не возраст претендента на эту должность.

Велико значение принципов трудового права и в правоприменительной деятельности. Суды при разрешении трудовых споров нередко ссылаются на международные нормы и принципы правового регулирования труда для подтверждения своей позиции, обоснования решения по тому или иному вопросу.

Основные принципы правового регулирования труда сформулированы на базе общепризнанных принципов и норм международного права в соответствии с Конституцией России. Они отражают содержание правового регулирования труда. За каждым принципом правового регулирования труда стоит комплекс нормативных положений, закрепленных в Трудовом кодексе, федеральных законах, иных нормативных актах. Так, свобода труда входит в число межотраслевых принципов, а в трудовых отношениях она проявляется в свободе трудового договора. Свобода трудового договора в равной мере относится и к работнику, и к работодателю, означает возможность принятия индивидом решения трудиться ли вообще в какой-либо сфере деятельности. Для работника свобода труда – это свобода в выборе работодателя, трудовой функции, рабочего места, условий труда; для работодателя это свобода выбора работника, установления режима и условий труда, отсутствие обязанности заполнять вакансии. Принятие кадровых решений – право работодателя, но законодатель намеренно ограничивает свободу стороны, учитывая социальное назначение норм трудового права. Юридическое обеспечение принципа свободы труда в законодательстве выражается в предоставлении гарантий занятости, в запрете необоснованного отказа в заключении трудового договора, в возможности оспаривания такого отказа в суде, в свободном прекращении трудовых отношений.

В соответствии с международными конвенциями принудительный труд – это труд под угрозой применения какого-либо наказания или насильственного воздействия. Такой труд запрещен (ст. 4 ТК РФ). Однако наше законодательство не отразило еще один признак принудительного труда – это работа, для которой лицо добровольно не предложило своих услуг. Отсутствие данного признака ведет к размыванию понятия «принудительный труд». В трудовом смысле принудительный труд может иметь место в рамках уже сложившихся трудовых отношений либо осуществляться на их фоне<sup>6</sup>. ТК РФ называет некоторые формы принудительного труда (работа под угрозой применения наказания, в то время как работник имеет право от нее отказаться; возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью из-за нарушений охраны труда, в частности необеспечения средствами защиты и др.). Однако перечень форм труда, которые не признаются принудительным трудом, дан исчерпывающим образом: это работа в условиях чрезвычайных обстоятельств; работа при введении военного или чрезвычайного положения; работа, выполняемая вследствие вступившего в силу приговора суда; работа, выполнение которой обусловлено законом о воинской обязанности.

За пределами трудовых правоотношений, как правило, находятся крайние, наиболее жесткие формы принудительного труда, которые могут повлечь административную или уголовную ответственность.

Запрет дискриминации в сфере труда также основан на международных нормах и проявляется в двух основных формах: в недопущении ограничения в трудовых правах и свободах и в недопущении получения каких-либо преимуществ. К дискриминационным относятся многие факторы (пол, раса, цвет кожи, национальность, возраст, место жительства и пр.), и их перечень, данный в ст. 3 ТК РФ, не является исчерпывающим. Таким образом, любое ограничение в трудовых правах и свободах и любое получение каких-либо преимуществ, не связанных с деловыми качествами, можно рассмат-

---

<sup>6</sup> См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. С. 423.

ривать как дискриминацию. Однако исключения могут быть оговорены законодательством. Так, установление различий, предпочтений, исключений, а также ограничение прав работника не рассматриваются как дискриминация, если они либо определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной правовой и социальной защите. Например, ч. 1 ст. 266 ТК РФ предусматривает, что лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медосмотра (обследования) и в дальнейшем до достижения 18 лет ежегодно проходят обязательные медосмотры. Это обусловлено заботой государства о состоянии здоровья подростков. Предусмотрены и способы защиты от дискриминации в сфере труда: прекращение нарушения прав, компенсация морального вреда, возмещение материального ущерба. Распространение информации о свободных рабочих местах, должностях, содержащих дискриминационные требования, не связанные с деловыми качествами работников, влечет административную ответственность.

Принцип защиты от безработицы и содействия трудоустройству находит отражение в ряде статей ТК РФ. Работодатель не обладает абсолютной свободой в расторжении трудового договора, перечень оснований увольнения установлен законом, а в ряде случаев работодатель обязан принимать меры к трудоустройству увольняемых работников. Так, при увольнении по сокращению численности (штатов), по причине обнаружившегося несоответствия занимаемой должности по результатам аттестации, при лишении специального права, при дисквалификации работника и в других случаях работодатель обязан предложить работнику иную работу (должность), которую работник может выполнять с учетом имеющейся у него квалификации. Раскрывается данный принцип в нормах законодательства о занятости (профорientация и подбор подходящей работы, переобучение и переквалификация, возможность переезда на работу в другую местность и пр.).

## 1.5. Система трудового права.

### Отграничение трудового права от смежных отраслей

Т р у д о в о е п р а в о – это система правовых норм, образующих единое целое с разбивкой на отдельные структурные образования (институты). Нормы трудового права сгруппированы по институтам и излагаются последовательно от момента возникновения трудового правоотношения.

Система трудового права традиционно подразделяется на две части: общую и особенную. Однако в последнее время некоторыми правоведами высказывается мнение о том, что существует еще и специальная часть трудового права<sup>7</sup>.

Общую часть трудового права образуют нормы, распространяющиеся на все отношения, входящие в предмет регулирования. Это нормы общего характера и значения: они регулируют вопросы организации и применения труда работников. К ним относятся нормы о целях и задачах трудового законодательства; нормы-принципы; нормы, определяющие сферу действия и источники трудового права, а также стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений; нормы о социальном партнерстве в сфере труда. Современный ТК РФ включает несколько десятков статей, охватывающих вопросы общей части трудового права.

Особенная часть трудового права объединяет нормы институтов, регулирующих отдельные стороны трудовых отношений, либо нормы институтов, регулирующих отношения, связанные с трудовыми. Представлена особенная часть институтами трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового правоотношения, профессиональной подготовки и переподготовки непосредственно у работодателя, разрешения трудовых споров.

Специальную часть трудового права в ТК РФ представляют нормы раздела XII «Особенности регулирования труда отдельных

---

<sup>7</sup> См., например: Головина С. Ю. Кодификация трудового законодательства // Кодификация российского частного права / В. В. Витрянский, С. Ю. Головина, Е. М. Гонгало [и др.] ; под ред. П. В. Крашенинникова. М., 2015. С. 126.

категорий работников». Примечательно, что дифференциация в регулировании труда углубляется, и за последние годы появились новые главы о труде дистанционных работников, иностранных работников, научных работников, о «заемном труде», о регулировании труда спортсменов и тренеров.

Систему трудового права как отрасли необходимо отличать от системы источников трудового права. Трудовое законодательство и Трудовой кодекс разработаны с учетом системы отрасли трудового права. Однако полного совпадения мы не обнаруживаем, что можно проиллюстрировать на примере раздела XII кодекса, посвященного особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Помещенные в данном разделе нормы объединены в главах без учета существующего деления на правовые институты; эти нормы не образуют новых институтов, а устанавливают ограничения и дополнения к общим нормам трудового права. Соотношение системы отрасли трудового права и системы законодательства о труде можно определить как соотношение содержания и формы. Трудовое законодательство – это форма трудового права.

Отграничение отрасли трудового права от смежных отраслей имеет и теоретическое, и практическое значение. К числу смежных отраслей относятся те отрасли, которые имеют сходные предметы и методы регулирования. На практике это приводит к затруднениям при определении отраслевой принадлежности норм и к ошибкам при их применении.

Так, в предмет гражданского права входят отношения, связанные с трудом на основе подрядных договоров, договоров оказания услуг, авторских договоров. Сближает их с трудовыми отношениями то, что они возникают в связи с осуществлением трудовой деятельности на основе договоров и являются возмездными. Различия же кроются в объекте и содержании трудовых отношений. Если в трудовых отношениях это сам процесс труда, то в гражданских – о вещественный результат труда, предстающий в виде товара. Если в трудовых отношениях работник находится в сфере хозяйской власти работодателя, в подчинении внутреннему трудовому распорядку работодателя, то в гражданских правоотношениях субъекты действуют на началах равенства, на свой страх и риск.



Трудовое право близко к праву социального обеспечения, которое сформировалось как отрасль совсем недавно. Их связывают исторические корни и некоторая близость предмета регулирования. Однако если предметом трудового права являются трудовые отношения по поводу применения способностей к труду, то предмет права социального обеспечения – общественные отношения, складывающиеся в связи с утратой гражданами трудоспособности и с их материальным обеспечением. Размер обеспечения лишь косвенно связан с заработком и стажем трудовой деятельности, выплата обеспечения в виде пенсии и пособий осуществляется из специальных фондов и носит алиментарный, безэквивалентный характер. Метод регулирования не имеет черт, свойственных методу трудового права (нет диспозитивных начал, сочетания законодательного и договорного регулирования).

### **Контрольные вопросы**

1. Какие отношения составляют предмет трудового права?
2. Что такое метод правового регулирования трудового права?
3. В чем заключаются функции и назначение трудового права?
4. Какие принципы трудового права вы знаете?
5. Каково значение принципов трудового права?
6. Что представляет собой система трудового права?
7. Как отграничить отрасль трудового права от иных отраслей?

## **2. ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **2.1. Понятие «источники трудового права». Виды трудового права**

В юридической науке категория «источники права» обычно толкуется в двух взаимосвязанных аспектах. Во-первых, к источникам права относят объективные факторы, порождающие право как социальное явление. Это материальные условия жизни общества, экономические, социальные, политические потребности тех или иных слоев, групп, которые вызывают необходимость принятия или дополнения, изменения нормативных правовых актов. Во-вторых, понятие «источник права» связывают с деятельностью государства по формированию права, приданию ему формы закона или других нормативных правовых актов. В этом юридическом смысле слова под источниками права понимают результаты правотворческой деятельности компетентных государственных органов.

Источники трудового права – это разнообразные по своему характеру и сфере действия нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные связанные с ними отношения и представляющие собой определенную систему. Понятие «трудовое законодательство» толкуется и в широком смысле, как вся совокупность источников, и в узком смысле – только как законы о труде. Так, в ст. 9 ТК РФ понятие «трудовое законодательство» применяется в широком смысле, объединяющем как законы, так и иные нормативные правовые акты.

Источники трудового права классифицируются по различным критериям. Например, по сфере действия различают акты федерального законодательства, региональные и локальные нормативные акты. По юридической силе система источников трудового права может быть представлена двумя группами: законами и подзаконными актами.

Особое место в ряду источников права, в том числе трудового права, занимает Конституция Российской Федерации, которая была принята 12 декабря 1993 г. Она имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России. Конституция России закрепляет положения принципиального характера, относящиеся к понятию и содержанию источников трудового права, в ней подчеркивается, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международных договоров являются составной частью ее правовой системы. Речь идет о ратифицированных конвенциях Международной организации труда (МОТ), международных пактах о правах человека и Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (в части, касающейся трудовых отношений). Соответственно эти акты должны применяться наряду с федеральными законами и иными источниками трудового права. Общепризнанные принципы и нормы международного права, содержащиеся в конвенциях и рекомендациях МОТ, отражают мировой опыт регулирования трудовых отношений, способствуют совершенствованию трудового законодательства.

Основу правового регулирования трудовых отношений составляет ст. 37 Конституции РФ, которая закрепляет свободу труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, а также право на защиту от безработицы. Работающему по трудовому договору гарантируются выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск, ограничение продолжительности рабочего времени. Статья 37 Конституции РФ признала право работника на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных способов их разрешения включая право на забастовку<sup>8</sup>.

Следующим по юридической силе источником трудового права являются федеральные законы. Важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права занимает Трудовой кодекс РФ, который был принят 30 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 фев-

---

<sup>8</sup> См.: *Бархатова Е. Ю.* Комментарий к Конституции Российской Федерации. 2-е изд. М., 2015. С. 64–66.

раля 2002 г. Это кодифицированный источник трудового права, он регулирует весь комплекс отношений, входящих в предмет данной отрасли права. Значение Трудового кодекса состоит в том, что он регламентирует трудовые отношения десятков миллионов граждан, заключивших трудовые договоры с работодателями, придает этим отношениям определенность, обеспечивает защиту трудовых прав и интересов работников. Особое место Трудового кодекса в ряду иных федеральных законов подчеркнуто в ст. 5: нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать кодексу. В случае противоречия между Трудовым кодексом и иными законами, содержащими нормы трудового права, применяется кодекс. Если принятый федеральный закон противоречит Трудовому кодексу, то этот федеральный закон применяется при условии внесения в кодекс изменений и дополнений. Таким образом, Трудовой кодекс обладает большей юридической силой, чем какой-либо иной федеральный закон, содержащий нормы трудового права. ТК РФ значителен по объему и первоначально включал 62 главы. Содержание кодекса существенно изменилось за последние годы, в него внесено немало изменений, добавлен ряд новых статей и глав (главы 49.1, 50.1, 51.1, 52.1, 53.1, 54.1). Федеральные же законы регулируют отдельные аспекты трудовых отношений. Таковы, например, Федеральный закон РФ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ или Федеральный закон РФ «О независимой оценке квалификации» от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ.

К числу подзаконных источников трудового права относятся указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств. В ряде случаев Трудовой кодекс прямо указывает на необходимость принятия того или другого акта Правительством России для конкретизации проведения в жизнь законодательных решений.

У источников трудового права есть определенные особенности. Трудовое законодательство отнесено к совместной компетенции Российской Федерации и ее субъектов. Поэтому наряду с федеральными законами принимаются и законы субъектов России. Трудовой кодекс разграничивает компетенцию федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ в части принятия законов. Определив

круг вопросов, которые решаются в федеральном законодательстве, кодекс отдаёт оставшиеся аспекты отношений для регулирования законодательными органами субъектов России. Законы субъектов России не должны противоречить федеральному законодательству. Если принимается федеральный закон, который иначе регулирует соответствующие отношения, то применяется именно федеральный закон, а закон субъекта РФ должен быть изменен или отменен.

Качественно новыми источниками трудового права являются генеральные, региональные, отраслевые и иные соглашения. Это договорные акты, заключаемые на трехсторонней или двухсторонней основе, которые выражают отношения социального партнерства между представителями работников и работодателей. Третьей стороной может выступать орган государственного управления, обеспечивая социальное партнерство. Среди соглашений особое место занимает коллективный договор, заключаемый в организации или у индивидуального предпринимателя. Применительно к юридической иерархии источников трудового права соглашения занимают положение между законодательными актами и локальными нормативными актами. Как источники права соглашения могут рассматриваться только в нормативной части, они обеспечены судебной защитой. На нижней ступени в иерархии источников трудового права находятся локальные нормативные акты, которым посвящен следующий далее подраздел.

Остается дискуссионным вопрос о признании судебной практики источником права. Однако в любом случае нельзя недооценивать значение практики и ее влияние на правотворческую и правоприменительную деятельность. Судебное толкование таких понятий, как «уважительные причины», «деловые качества», «другая местность» и прочих является ориентиром для работодателя, работника и иных правоприменителей. Показательны примеры с правовой регламентацией компенсации морального вреда, причиненного работнику незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением взыскания, отказом в переводе в соответствии с медицинским заключением и т. д. Впервые о нарушении личных неимущественных прав работника незаконными

действиями работодателя и о взыскании в связи с этим морального вреда было упомянуто в Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». Это положение получило дальнейшее развитие в 1997 г. и трансформировалось в норму, предусмотренную в ч. 5 ст. 213 КЗоТ РФ, закрепившую возможность взыскания морального вреда, причиненного неправомерными действиями работодателя. Однако и после законодательного закрепления в судебной практике встречались трудности из-за отсутствия четких указаний о правовых основаниях и порядке компенсации морального вреда. Трудовой кодекс РФ уточнил основания, форму и порядок компенсации морального вреда, причиненного работнику (ст. 237 и 394). Таким образом, судебная практика способствует развитию и совершенствованию законодательства и влияет на правоприменительную деятельность.

## **2.2. Локальные нормативные акты**

Локальные нормативные акты, занимая низшую ступень в системе источников трудового права, не должны противоречить законам и иным нормативным актам и соглашениям, а также имеют ограниченную сферу действия (в пределах соответствующей организации – работодателя или индивидуального предпринимателя). Основой для их принятия является общее дозволение работодателям, вытекающее из природы работодательской власти.

Приняты локальные нормативные акты могут быть не по любым вопросам. Объективным ограничителем полномочий работодателя служит компетенция последнего, которая определена законодательством. Различают акты, принимаемые работодателем самостоятельно и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом мнения профсоюзного органа работодатель принимает локальные нормативные акты только в случаях, предусмотренных законом, подзаконными актами, коллективным договором, соглашениями. Так, работодатель учитывает мнение работников при установлении систем оплаты и стимулиро-

вания труда, в том числе повышенных размеров оплаты за работу в ночное время, сверхурочное время, в выходные и праздничные дни; при введении новых норм труда, суммированного учета рабочего времени; при утверждении правил внутреннего трудового распорядка; при разработке инструкций по охране труда. В иных случаях работодатель принимает локальные нормативные акты самостоятельно (положения о порядке обработки персональных данных, о командировочных расходах, должностные инструкции и пр.).

Закон не предусматривает перечня локальных нормативных актов, однако установил важное правило: локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников и противоречащие законодательству, коллективному договору, соглашениям либо принятые без соблюдения порядка учета мнения представительного органа, являются недействительными. Они могут быть оспорены в суде или в инспекции по труду.

Значение локальных нормативных актов велико, так как они позволяют более гибко и эффективно регулировать трудовые отношения, учитывать специфику условий труда работников у конкретного работодателя и его финансовое положение.

### **2.3. Действие нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц**

Для источников трудового права практическое значение имеет установление времени начала и окончания их действия. Правила вступления в силу законов в полной мере применимы к источникам трудового права. Законы вступают в силу через 10 дней после их официального опубликования, если иные сроки не указаны в самом законе. Так, Трудовой кодекс РФ определяет момент введения его в действие в заключительных положениях: кодекс вводится в действие с 1 февраля 2002 г. Здесь же содержится важное правило о применении кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие. Аналогичное правило помещено в общих положениях кодекса: закон или иной нормативный акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применя-

ется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Исключение возможно в том случае, когда это прямо предусмотрено законом или иным нормативным правовым актом. В ст. 12 ТК РФ закреплено применение трудового законодательства к правам и обязанностям в ранее возникших отношениях, если такие права и обязанности появляются после введения данного акта в действие. Это важно для правоприменительной практики, так как трудовые отношения носят длящийся характер и многие из них возникли до введения в действие кодекса.

Указы Президента Российской Федерации и постановления Правительства РФ, затрагивающие права и свободы граждан, организаций, вступают в силу по истечении семи дней после официального опубликования. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней после их официального опубликования, если самими актами не установлен иной порядок вступления в силу.

Прекращают свое действие акты при официальной отмене или истечении срока, на который были приняты.

Федеральные законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, действуют не только во времени, но и в пространстве. Они распространяются на трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения на всей территории страны. Исключения возможны, если это прямо предусмотрено законом. Законы и нормативные акты субъектов России, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта Российской Федерации. Локальные нормативные акты действуют в пределах соответствующей организации – работодателя или индивидуального предпринимателя.

Трудовое законодательство предусматривает широкую сферу действия и распространяется на всех работодателей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, как на юридических, так и на физических лиц. Точно так же оно распространяется на трудовые отношения всех работников, в том числе иностранных граждан, лиц без гражданства (и на трудовые



отношения в организациях, созданных или учрежденных ими либо с их участием), работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено законом или международным договором.

Не распространяется трудовое законодательство на лиц, трудящихся по гражданско-правовым договорам, на военнослужащих и некоторых других. Отдельные нормы законодательства могут быть распространены на иных лиц специальным указанием закона (например, см. ст. 227 ТК РФ).

В то же время необходимо учитывать особенности трудового статуса иностранных граждан. Иностранные граждане пользуются правом свободно распоряжаться своими способностями к труду с учетом некоторых ограничений. В частности, временно проживающему в Российской Федерации иностранному гражданину запрещено осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта России, где ему разрешено проживание. Иностранный гражданин не имеет права замещать отдельные должности, например состоять на государственной или муниципальной службе, быть принятым на работу в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности России<sup>9</sup>. Особенности правового положения иностранных граждан в трудовых отношениях предусмотрены в специальной главе кодекса.

### **Контрольные вопросы**

1. В чем состоит специфика источников трудового права?
2. Как соотносятся между собой международные нормы трудового права и нормы российского трудового права?
3. Какими правами в регулировании трудовых отношений обладают субъекты Российской Федерации?
4. Какова природа социально-партнерских соглашений?
5. Что представляют собой локальные нормативные акты? Какое место они занимают в системе источников трудового права?

---

<sup>9</sup> См.: Федеральный закон РФ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ. URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

## **3. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **3.1. Трудовое отношение и трудовое правоотношение**

Трудовым отношениям посвящена глава 2 ТК РФ. Появление категории трудовых отношений не случайно. По-видимому, законодатель хотел подчеркнуть, что это фактически существующие отношения, содержание которых обусловлено технологическим процессом, организацией труда. В трактовке законодателя трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством. При этом трудовое отношение регламентируется всесторонне, определяются основания его возникновения, стороны (работник и работодатель) и содержание. Права и обязанности сторон указаны в ч. 3 и 4 ст. 20, в ст. 21 и 22 ТК РФ. Отсюда можно сделать вывод, что стороны трудового отношения, реализуя права и обязанности, наряду с фактическими могут находиться в соответствующих юридических связях. Далее, в ст. 56 ТК РФ, законодатель говорит о трудовых правоотношениях, которые возникли под воздействием правовых норм.

Трудовое правоотношение – одна из основных категорий трудового права. Это правоотношение представляет юридическую форму выражения трудового отношения, складывающегося между работником и работодателем. Добровольная юридическая связь работника и работодателя устанавливается в виде субъективных прав и корреспондирующих им обязанностей. Права и обязанности охватывают различные стороны трудовой деятель-

ности работника и организующей роли работодателя. По своему содержанию трудовое правоотношение является сложным, так как характеризуется наличием множества прав и обязанностей у обеих сторон отношения. Правам и обязанностям работника корреспондируют обязанности и права работодателя. Работник обязан лично выполнять определенную работу с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель вправе требовать выполнения обусловленной трудовой функции и подчинения внутреннему трудовому распорядку. Основное право работника – право на получение заработной платы за выполнение трудовых обязанностей. Работодатель обязан оплачивать его труд, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством, договором и т. п.

Характерный признак трудового правоотношения – подчинение работника внутреннему распорядку, установленному работодателем, соблюдение технологических правил, правил охраны труда, режима рабочего времени, норм труда. Работник подчиняется распоряжениям, трудится под управлением, контролем работодателя и в его интересах.

Трудовое правоотношение носит личный характер, что прямо подчеркнуто в ст. 15 и 56 ТК РФ. Выполнение трудовых обязанностей через представителя недопустимо. К личному выполнению трудовых обязанностей работник побуждается тем, что именно на его личный персонифицированный счет идут отчисления в пенсионный фонд. Личное выполнение обязанностей имеет значение и для работодателя, который подбирает работников по деловым, профессиональным качествам. В этом случае работник реализует свои способности с наибольшей отдачей. Личный характер трудового правоотношения ведет к возложению на работодателя ряда обязанностей (обеспечение защиты персональных данных, защиты жизни и здоровья работника, недопустимость физического воздействия и пр.).

Трудовое правоотношение является возмездным. Обязанность работодателя оплачивать труд работника сформулирована как важнейшая, неразрывно связанная с выполнением работником трудовой функции. Закон предусматривает комплекс мер, гарантирующих работникам выплату заработной платы и предусматривающих ответственность работодателя за нарушение этой обязанности.

Трудовое правоотношение является также длящимся. Оно существует, как правило, продолжительное время, не прерывается ни болезнью работника, ни использованием отпуска или выходных и праздничных дней, тем более – регламентированных перерывов в течение рабочего дня или недели.

Определение признаков трудового правоотношения имеет как теоретическое, так и практическое значение, поскольку в последние годы наблюдается тенденция сокрытия трудовых отношений, маскирование их гражданско-правовыми договорами. К сожалению, работодатели идут на различные уловки с целью уменьшения налогового бремени, уклонения от предоставления гарантий, положенных работникам по трудовому законодательству. Целесообразно сформулировать в Трудовом кодексе основные признаки трудовых отношений, что облегчило бы задачу судов и налоговых органов при установлении факта существования таких отношений. Примерный перечень признаков трудового правоотношения был дан в Рекомендации МОТ 2006 г. о трудовом правоотношении<sup>10</sup>. Признание отношений, основанных на личном труде гражданина, трудовыми в настоящее время облегчено. Во-первых, это может сделать сам работодатель по заявлению лица, исполняющего работу, и/или по предписанию инспектора по труду; во-вторых, это может сделать суд, если лицо обратилось непосредственно в суд. В случае признания отношений трудовыми такие отношения считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по договору, к исполнению предусмотренных данным договором обязанностей (ст. 19.1 ТК РФ).

### **3.2. Субъекты трудового правоотношения**

Субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель. Работником может быть физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью. В основе правосубъектности

---

<sup>10</sup> См.: Рекомендация МОТ 2006 г. о трудовом правоотношении (№ 198) // Труд за рубежом. 1997. № 2. С. 157.

лежит фактическая способность к труду, которая возникает по мере физического и психического взросления человека. Поэтому возможность быть субъектом трудового права связывается с достижением определенного возраста, когда человек становится способен к регулярному труду. Возраст приема человека на работу – достижение им 16 лет (ст. 20 и 63 ТК РФ), за исключениями, установленными законом. Состояние волевой способности к труду также учитывается при определении трудовой правосубъектности потенциального работника. Несовершеннолетние проходят обязательное медицинское освидетельствование и при приеме на работу, и в дальнейшем, до достижения 18 лет. В трудовом праве нет разделения на трудовую правоспособность и дееспособность, что связано с личным характером трудовых отношений – трудовая правоспособность и дееспособность возникают одновременно. Верхний возрастной предел трудовой правосубъектности законодательством не установлен.

Ограничение трудовой правосубъектности возможно в случаях, установленных законом. Так, Кодекс об административных правонарушениях предусматривает такую санкцию, как дисквалификация, которая может быть применена к работникам, осуществляющим управленческие функции. В течение срока дисквалификации (до трех лет) работник не вправе занимать соответствующие должности.

Работодатель – это субъект, предлагающий работу и организующий труд работников. Работодателем может быть физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Физические лица – работодатели разделены на две группы. Во-первых, это физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие деятельность без образования юридического лица, а также лица, чья профессиональная деятельность требует регистрации и/или лицензирования (частные нотариусы, арбитражные управляющие и пр.). Физические лица, осуществляющие в нарушение федеральных законов деятельность без регистрации и (или) лицензирования, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, не освобождаются от исполнения обязанностей, предусмотренных кодексом

для работодателей – индивидуальных предпринимателей. Во-вторых, это физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и оказания помощи по ведению домашнего хозяйства.

Численность работников, принимаемых на работу физическими лицами, не ограничена, но косвенное влияние оказывает налоговое законодательство. Например, при превышении численности работников, предусмотренной ст. 346.43 Налогового кодекса РФ<sup>11</sup>, индивидуальные предприниматели лишаются права использовать льготные режимы налогообложения.

Работодателем в трудовых правоотношениях может быть любое юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Обособленные подразделения юридического лица (филиалы, представительства) не являются стороной трудового договора. Руководители обособленных подразделений юридического лица могут действовать от имени последнего, в том числе заключать трудовые договоры, на основании доверенности, выданной юридическим лицом – работодателем. Если руководителю обособленного подразделения не дано такого полномочия, трудовые договоры с работниками заключаются работодателем – юридическим лицом. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются органами управления юридического лица. Они действуют на основании законов и учредительных документов. Основные права и обязанности работодателя предусмотрены в ст. 22 ТК РФ. Работодатель несет все виды юридической ответственности за невыполнение обязанностей в трудовых отношениях.

### **3.3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений**

Основанием возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений служат юридические факты. Как правило,

---

<sup>11</sup> В дальнейшем – НК РФ.

это действия той или другой стороны трудового правоотношения или согласованные действия, соглашения.

Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор – соглашение, заключаемое работником и работодателем в соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом. Трудовой договор – ведущая, основная форма реализации права граждан на труд. Миллионы людей работают по трудовому договору, который определяет условия труда конкретного работника. Законодательство запрещает заключать гражданско-правовые договоры, которые фактически регулируют трудовые отношения между работником и работодателем. В то же время трудовые отношения могут возникать на основе сложного юридического состава, включающего помимо трудового договора какой-либо иной юридический факт. В частности, заключению трудового договора может предшествовать избрание на должность. Так занимают должности руководители организаций: по результатам выборов с избранным лицом заключается трудовой договор на срок, установленный учредительными документами или соглашением сторон (ст. 275 ТК РФ). Например, единоличный исполнительный орган общества с ограниченной ответственностью избирается на срок, предусмотренный уставом общества.

Трудовые правоотношения возникают на основе трудового договора в связи с избранием по конкурсу на замещение соответствующей должности. Такой порядок и перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, может быть предусмотрен законом, иным нормативным актом, уставом юридического лица. Так, при замещении должностей педагогических работников (за исключением деканов и заведующих кафедрами), научных работников, государственных служащих заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор.

Утверждение в должности или назначение на должность применяется в отношении лиц, замещающих должности руководителей, заместителей руководителей учреждений, полностью или частично финансируемых собственником. Назначение на должности предусмотрено для государственных служащих, руководителей унитарных предприятий.

Направление на работу органами службы занятости населения в счет установленной квоты необходимо для заключения трудового договора с инвалидами, несовершеннолетними выпускниками общеобразовательных школ и некоторыми другими лицами. Установление квот для приема на работу предусмотрено, например, для инвалидов.

Трудовой кодекс называет основанием возникновения трудовых отношений фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор оформлен надлежащим образом. Это правило преследовало цель защитить работников от навязываемых работодателем фактических трудовых отношений. Его следует рассматривать в совокупности с нормой ст. 67 ТК РФ о том, что работодатель обязан оформить трудовой договор в течение трех рабочих дней с момента фактического допуска к работе. Кроме того, допускается такое основание, как признание отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Признание отношений, возникших на основании гражданско-правовых договоров, трудовыми отношениями может осуществляться судом по заявлению гражданина или на основании предписания инспекции по труду (ст. 19.1 ТК РФ). При этом неустранимые сомнения при рассмотрении судом споров о признании отношений трудовыми толкуются в пользу наличия трудовых отношений. Если отношения уже прекращены, признание их трудовыми осуществляется только судом. По сути, сформулирована презумпция трудовых отношений<sup>12</sup>, что соответствует международным нормам.

Изменение трудового договора возможно по соглашению сторон, что предполагает согласованные действия субъектов трудового отношения (ст. 72 и 72.2 ТК РФ). В некоторых случаях воз-

---

<sup>12</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).



можно изменение условий трудового договора в результате односторонних действий. Например, при исключительных, чрезвычайных обстоятельствах (катастрофы техногенного или природного характера, производственные аварии и др.) работодатель вправе временно перевести работника на другую работу. Также в некоторых случаях работник вправе требовать перевода (в частности, беременная женщина при наличии медицинского заключения).

Прекращение трудового договора возможно в результате как действий, так и событий. Действиями являются совместные волеизъявления работника и работодателя или одностороннее волеизъявление стороны (п. 1 ст. 77, ст. 80 и 81 ТК РФ). Трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от его участников: в связи с истечением срока, со смертью работника, наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению работы.

### **3.4. Субъекты иных отношений, входящих в предмет регулирования трудового права**

Поскольку предмет трудового права составляют и иные отношения, связанные с трудовыми, в них участвуют другие субъекты. Это могут быть представители работников и работодателей (профессиональные союзы, союз промышленников и предпринимателей), которые вступают в отношения по управлению трудом и по его организации, в отношения социального партнерства. В отношениях по надзору и контролю участвует такой орган, как государственная инспекция труда. При рассмотрении трудовых споров участниками соответствующих отношений являются органы, разрешающие споры (комиссия по трудовым спорам, суд, примирительные органы).

В сфере труда и занятости особую роль играют профессиональные союзы. Работники объединяются в профсоюзы для защиты своих прав и интересов. Право создавать профсоюзы предусмотрено в ст. 30 Конституции РФ. Свобода деятельности общественных объединений, в том числе профсоюзов, гарантируется законом. Для понимания статуса профсоюзов необходимо учитывать, что государ-

ство не вмешивается в их внутренние дела. Они действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах. Профсоюзы могут иметь права юридического лица и в этом качестве регистрируются в уведомительном порядке. В своей деятельности профсоюзы независимы от органов государственной власти и управления, работодателей и их объединений, им не подотчетны и не подконтрольны. Они обладают имущественной самостоятельностью, как любое юридическое лицо.

Содержание трудового статуса профсоюзов составляют права, обязанности, гарантии прав и ответственность профсоюзов. Основные права и обязанности профсоюзов обусловлены выполнением ими представительной и защитной функций. Представительная функция нашла отражение в главах 3–9 Трудового кодекса о социальном партнерстве. Представительство осуществляется на всех уровнях социального партнерства при ведении коллективных переговоров и заключении трехсторонних и двухсторонних соглашений. Наличие иных представителей не служит препятствием для профсоюза.

Защитная функция нашла отражение в главе 58 ТК РФ. Она проявляется в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства работодателем, для чего профсоюзами создаются правовая и техническая инспекции труда. Профсоюзы участвуют в разрешении трудовых споров, в расследовании несчастных случаев на производстве, в деятельности комиссии по аттестации работников, в комиссии по охране труда, предъявляют требования к работодателям о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, высказывают мнение при расторжении трудовых договоров работодателем по некоторым основаниям.

Особенно ярко защитная функция профсоюзов заявляет о себе при разработке и принятии локальных нормативных актов в организации. По наиболее значимым вопросам работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников (о введении новых форм и систем оплаты, графиков сменности,

правил внутреннего трудового распорядка и т. п.). Процедура принятия локальных нормативных актов определена. В частности, в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами, соглашениями, работодатель обязан ознакомить с проектом локального нормативного акта и обоснованием по нему выборный орган профсоюзной организации, представляющей интересы работников. Выборный орган профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Если мотивированное мнение не содержит согласия с проектом или содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан провести консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения. Акты, принятые с нарушением порядка учета мнения профсоюзной организации, не подлежат применению. Учет мнения профсоюза необходим и при применении норм трудового законодательства (ст. 373 ТК РФ). Например, при привлечении к сверхурочным работам или в выходные и праздничные дни, при введении режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест и т. п.

Профсоюзы представляют и защищают права и интересы членов своей организации. Вместе с тем они могут защищать и интересы тех, кто не состоит в организации, по их просьбе и по собственной инициативе.

Деятельность профсоюзов гарантирована тем, что признаются их имущественная неприкосновенность и защита права собственности. Профсоюзы вправе учреждать забастовочные, страховые и иные фонды в соответствии с уставами. Организации обязаны предоставлять первичным профсоюзным организациям безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документов, размещения информации. В организациях с численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и др. Гарантиями прав профсоюзов являются также правила, обязывающие государственные органы содействовать профсоюзам, предусматривающие невме-

шательство государственных и муниципальных органов управления в их деятельность. На государственные органы возлагаются надзор и контроль за соблюдением законодательства о правах профсоюзов, привлечение к административной ответственности лиц, нарушающих права профсоюзов или препятствующих их деятельности.

Профсоюз не несет юридической ответственности, за исключением случая возмещения убытков, причиненных проведением незаконной забастовки.

### **Контрольные вопросы**

1. Каковы критерии трудовой правосубъектности работников?
2. Какие категории работодателей вы знаете?
3. Какую ответственность несут работодатели за нарушения трудового законодательства?
4. Какую роль выполняют профсоюзные организации в сфере труда?

## **4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

### **4.1. Понятие социального партнерства**

Понятие социального партнерства было упомянуто впервые в Указе Президента России «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров» от 15 ноября 1991 г., но определение дано только в ТК РФ. Социальное партнерство рассматривается как система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями) и органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей. Назначение социального партнерства – обеспечение социального мира в обществе, достижение компромиссов. Система социального партнерства включает несколько уровней, на каждом из которых устанавливаются основы правового регулирования труда, а на последнем, низшем, уровне устанавливаются также конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

Порядок разработки, заключения и действия коллективных соглашений определен законом. Коллективные переговоры дают возможность работникам и работодателям выявить свои интересы, согласовать их и закрепить в договоре. Целью коллективных переговоров и соглашений является установление такого уровня регулирования трудовых отношений, который превышает определенный законодательством. Стороны социального партнерства не обязаны взаимодействовать на всех уровнях. Свободны они и в выборе форм партнерства (переговоры, консультации и т. п.).

Социальное партнерство основывается на принципах равноправия сторон; уважения и учета интересов сторон; свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих предмет коллективных

переговоров; добровольности принятия обязательств. Предполагается обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений и ответственность за невыполнение.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице их представителей. Представителями работников в социальном партнерстве выступают профессиональные союзы и их объединения или иные структуры. Интересы работников при заключении коллективных договоров на уровне организации представляет профсоюзная организация, а при формировании трехсторонних комиссий – соответствующие объединения профсоюзов на различных уровнях социального партнерства. Органы социального партнерства – это трехсторонние комиссии, создаваемые на паритетной основе по решению сторон и наделенные полномочиями. Членами постоянно действующей трехсторонней комиссии на федеральном уровне являются представители общероссийских профсоюзов, объединений работодателей и Правительства России. На региональном и иных уровнях могут создаваться трехсторонние комиссии в соответствии с законами субъектов России.

На уровне организации создается комиссия из представителей работников и работодателя для разработки проекта коллективного договора. При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации или объединении ею менее половины работников на общем собрании работники могут поручить представлять их интересы профсоюзному комитету либо иному органу. При наличии в организации двух профсоюзов и более ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров и разработки проекта единого коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от числа членов профсоюза. При этом представитель должен быть определен от каждой профсоюзной организации. Если единый представительный орган не создан, то общее собрание вправе определить ту первичную организацию, которой при согласии выборного органа поручается направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

Представители работодателей и их правовой статус определены в ст. 33 ТК РФ. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора являются руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель лично или уполномоченные им лица в соответствии с кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами. При заключении социально-партнерских соглашений на более высоких уровнях партнерства интересы работодателей представляют объединения работодателей, например Российский союз промышленников и предпринимателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства и защиты прав своих членов.

## **4.2. Понятие коллективного договора. Порядок разработки и заключения коллективного договора**

Сущность коллективного договора заключается в согласовании интересов работников и работодателя, в установлении договорного регулирования трудовых отношений. Он выступает основной разновидностью социально-партнерского регулирования трудовых отношений в организациях.

К о л л е к т и в н ы й д о г о в о р рассматривается как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Современное трудовое законодательство расширяет границы коллективно-договорного регулирования: несколько десятков норм в Трудовом кодексе отсылают к коллективному договору при решении тех или иных вопросов регламентации трудовых и иных отношений. Практика заключения коллективных договоров и соглашений стала устойчивой. Значение и роль коллективных договоров в практике социального партнерства возрастают. Коллективные договоры рассматриваются как средство гармонизации отношений

между работниками и работодателями. Заключается коллективный договор в интересах обеих сторон: работники получают более высокий уровень льгот и гарантий, а работодатели – гарантию спокойствия в коллективе, зная уровень и обоснованность требований работников. Значение коллективных договоров как регуляторов трудовых и иных отношений, связанных с трудовыми, особенно хорошо просматривается, когда работодателям приходится доказывать экономическую обоснованность расходов, которая в настоящее время все чаще становится предметом проверок налоговых органов. Налоговые органы доначисляют налоги и применяют санкции, считая, что работодатели занизили налогооблагаемую базу. Работодатели, в свою очередь, доказывают обоснованность расходов: в соответствии со ст. 255 НК РФ в расходы налогоплательщика на оплату труда включаются любые начисления работникам (в том числе стимулирующие и поощрительные начисления, надбавки и премии), предусмотренные законодательством РФ, трудовым договором и (или) коллективным договором.

Представители работников и работодателей имеют возможность проявить инициативу по проведению переговоров и заключению коллективного договора. Представитель стороны, получивший письменное уведомление о вступлении в переговоры, обязан вступить в переговоры в течение 7 календарных дней с момента получения уведомления. Порядок проведения переговоров соответствует основным принципам социального партнерства. В практике сложилась следующая процедура. Образуется комиссия из равного числа представителей сторон, наделенная необходимыми полномочиями. Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются сторонами. Работодатель и его представители обязаны направить другой стороне имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров. Проект коллективного договора, подготовленный комиссией, обсуждается в подразделениях организации и дорабатывается с учетом замечаний и предложений. Затем проект утверждается общим собранием (конференцией) коллектива и подписывается представителями сторон. На этом коллективные переговоры завершаются. Если сто-



ронами не достигнуто согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров, стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные положения могут стать предметом дальнейших переговоров или разрешаться в соответствии с кодексом, иными федеральными законами. Это правило снимает проблему, возникавшую на практике, когда в течение длительного времени стороны не могли найти компромисса и сохранялась напряженность в отношениях. Подписанный коллективный договор и приложения к нему направляются работодателем на уведомительную регистрацию в органы по труду. С уведомительной регистрацией вступление в силу коллективного договора не связано – юридическое значение имеет акт подписания коллективного договора сторонами. Регистрация осуществляется в целях статистического учета договоров.

### **4.3. Содержание коллективного договора**

Законодатель отказался от жесткой регламентации содержания коллективного договора. В Трудовом кодексе РФ предлагается примерный круг вопросов, решаемых в коллективном договоре. Рекомендации Министерства труда РФ ориентируют стороны на более четкое и конкретное установление условий коллективных договоров с учетом решения вопросов, вызывающих сложности на практике и трудовые споры.

Как правило, коллективные договоры содержат разделы об оплате труда и нормировании, обеспечении занятости, рабочем времени и времени отдыха, гарантиях и компенсациях, охране труда. Включаются в коллективные договоры обязательства работодателя по созданию условий для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. Рекомендуется делать конкретные ссылки на приложения к коллективному договору, в которых конкретизированы его условия. Приводится примерный перечень возможных приложений к коллективному договору.

В науке трудового права признано, что содержание коллективного договора составляет совокупность нормативных и обязательственных условий. Нормативные условия коллективных договоров содержат нормы права. Обязательственные же условия не носят нормативного характера и предусматривают конкретные обязательства сторон с указанием срока их выполнения и ответственного лица. Различие между обязательственными и нормативными условиями имеет практическое значение для определения субъектов, ответственных за их невыполнение. Кроме того, обязательства прекращаются в связи с их выполнением. К нормативным условиям коллективного договора предъявляются некоторые требования. В частности, они не могут регламентировать те аспекты отношений, которые определены императивными нормами трудового законодательства. Работодатель не может выйти за пределы своих полномочий – работодательской власти. Коллективные договоры также не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих гарантии работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ). Если все-таки в коллективном договоре оказались условия, противоречащие закону или ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями закона, такие условия не должны применяться. Работник вправе защищать свои интересы в суде, государственной инспекции по труду.

Основное в содержании коллективного договора – это оплата труда, которая является главным показателем, достаточно объективно отражающим положение работника. Ряд вопросов оплаты не может быть решен без коллективного договора. Так, системы оплаты (включая размеры ставок, окладов, доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера), системы премирования устанавливаются коллективными договорами, в том числе в государственных и муниципальных учреждениях (ст. 144 ТК РФ). Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, дни выплаты зарплаты должны быть установлены в коллективном договоре. Это чрезвычайно важное положение, так как за задержку выплаты

зарплаты предусмотрено начисление денежной компенсации за каждый день задержки в размере не ниже одной стопятидесятой ключевой ставки Центрального банка РФ. Размер компенсации может быть повышен коллективным договором (ст. 236 ТК РФ).

Поскольку мы живем в условиях инфляции, коллективный договор должен предусматривать механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором. Работодатели производят индексацию заработной платы в порядке, предусмотренном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Коллективные договоры увязывают индексацию заработной платы с повышением минимального размера оплаты труда по стране в целом или в соответствии с индексом потребительских цен по данному региону. В судебной практике при взыскании не выплаченной своевременно заработной платы суды также применяют индекс потребительских цен. Если в коллективных договорах не указывался конкретный механизм индексации оплаты, суды исходили из правил, содержащихся в отраслевых соглашениях. Отраслевые тарифные соглашения нередко предусматривают пересмотр ставок (окладов) ежеквартально после опубликования величины прожиточного минимума в субъектах РФ.

В коллективном договоре могут прописываться льготы и преимущества работникам, условия труда, более благоприятные по сравнению с определенными законами, иными нормативными актами, соглашениями. Так, устанавливаются дифференцированные надбавки к тарифным ставкам за профессиональное мастерство в зависимости от разряда; повышенные размеры оплаты на вредных и иных работах с особыми условиями труда, при сверхурочных работах, в выходные дни, нерабочие праздничные дни и т. п.

Содержатся в коллективных договорах и такие положения, которые напрямую непосредственно не регулируют трудовые отношения,

но оказывают влияние на их состояние: на стабильность трудовых правоотношений и текучесть кадров, на профессиональный уровень персонала, моральный климат в коллективе. В зависимости от экономической ситуации в коллективные договоры вносят правила о частичном погашении процентов по ипотеке, выдаче ссуд, погашении процентов по кредитам. Коллективные договоры пополняются мероприятиями по подготовке кадров (обучение работников за счет средств работодателя, повышение квалификации, финансовая поддержка обучающихся по заочной форме).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя, независимо от их членства в профсоюзе, участия или неучастия в принятии договора и прочих обстоятельств. Коллективный договор заключается на срок до трех лет и может быть продлен.

### **Контрольные вопросы**

1. Что такое социальное партнерство и в каких формах оно осуществляется?
2. Какое место занимает коллективный договор в системе социально-партнерских актов и в чем его значение?
3. Какие положения может содержать коллективный договор?
4. Какова сфера действия коллективного договора?

## **5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### **5.1. Понятие и значение трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных договоров**

Трудовой договор как юридическое понятие можно рассматривать с нескольких позиций. В юридической литературе трудовой договор обычно трактуют как соглашение о труде, которое служит основанием возникновения трудового правоотношения, как организационно-правовую форму занятости граждан, как центральный институт трудового права, регулирующий порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Легальное определение трудового договора дается в ст. 56 ТК РФ. В определении указываются стороны договора и основные его признаки. Трудовой договор рассматривается как единственный способ оформления трудовых отношений. Подчеркивается договорный способ установления трудовых правоотношений. Это соответствует конституционным принципам свободы труда и запрета принудительного труда. Для заключения договора необходимо волеизъявление обеих сторон. Свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Работодатель свободен в выборе стороны трудового договора. Однако в сфере труда допускается вмешательство государства в регулирование трудовых отношений, используются как частно-правовые, так и публично-правовые приемы регулирования, поэтому в некоторых случаях право работодателя на выбор работника ограничивается (в интересах работника).

Как уже отмечалось, сторонами трудового договора являются работник и работодатель – субъекты трудового правоотношения. Для трудового договора характерны не только особенности

субъектного состава. Специфично и содержание трудового договора (это совокупность условий, на которых он заключен), о чем будет идти речь в следующем подразделе. Трудовой договор и трудовое правоотношение – близкие понятия, взаимосвязанные правовые категории, но не совпадающие: трудовой договор – это соглашение, а трудовое правоотношение – это возникающая на основе данного соглашения юридическая связь работника и работодателя в виде субъективных прав и обязанностей. При этом содержание трудового правоотношения оказывается богаче, чем содержание трудового договора. Содержание правоотношения определяется не только трудовым договором, но и законами, нормативными правовыми актами, локальными актами.

Особый субъектный состав и содержание – отличия, которые позволяют отграничивать трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров, также связанных с трудом (договоров подряда, возмездного оказания услуг и др.). Вопрос о разграничении трудового договора и гражданско-правовых договоров важен с теоретической и практической точек зрения. С теоретической точки зрения при этом решается вопрос о самостоятельности отрасли трудового права. С практической точки зрения нужно уметь разграничивать указанные договоры, так как они влекут разные правовые последствия. Заключение трудового договора приводит к распространению на работника норм трудового законодательства, содержащих широкий круг гарантий и компенсаций (право на отпуск, на ограничение рабочего времени, на оплачиваемый больничный лист и т. п.). При заключении гражданско-правовых договоров лица оказываются вне сферы действия трудового права, и уровень их социальной защищенности снижается. В последнее время работодатели нередко оформляют трудовые отношения с помощью гражданско-правовых договоров, стремясь избежать обязанностей по предоставлению работникам социальных гарантий. В связи с этим ст. 11 ТК РФ предусматривает, что если в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения

трудового законодательства. В этом случае положения трудового законодательства применяются с момента фактического допущения лица к выполнению обязанностей по договору (ч. 4 ст. 19.1 ТК РФ).

Можно выделить следующие особенности трудового договора, позволяющие отграничить его от иных договоров.

1. Предмет трудового договора составляет работа по определенной трудовой функции, т. е. работа по специальности, квалификации, должности или по нескольким профессиям, специальностям. Работник обязан выполнять ту работу, которая предусмотрена квалификационной характеристикой должности, которую он занимает, или специальности. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения иной работы, не обусловленной трудовым договором.

2. Отличительным признаком трудового договора и трудового правоотношения является подчинение работника внутреннему трудовому распорядку работодателя. Работник обязан подчиняться хозяйской власти работодателя, требованиям внутреннего трудового распорядка (соблюдать режим работы, установленные для всех правила поведения, выполнять нормы труда, исполнять распоряжения и др.). Процесс труда организует работодатель, поэтому труд работника зависит от работодателя. Работодатель несет риски, связанные с деятельностью работника. Лицо же, заключившее гражданско-правовой договор, является самостоятельным и на свой страх и риск организует свою деятельность по выполнению обязательств, сам планирует работу, чаще всего использует свои материалы и др.

3. Личное исполнение трудовых договоров означает, что работник сам, за счет своих физических и интеллектуальных усилий выполняет порученную ему работу и не вправе перепоручить ее другому лицу, а по гражданско-правовым договорам широко допускается действие через представителя. Кроме того, по трудовому договору личность работника защищается от злоупотреблений со стороны работодателя, от нарушений в части обработки персональных данных, физического воздействия, воздействия вредных производственных факторов и др.

4. Возмездность в трудовом договоре – особого характера. Работодатель обязан выплачивать заработную плату своевременно и в полном размере. Это именно заработная плата, а не «цена дого-

вора», как в гражданском праве. Особенности заработной платы в том, что государство устанавливает минимальную заработную плату, минимальный размер доплат и надбавок, определяет периодичность выплаты – не реже двух раз в месяц, ограничивает основания и размеры удержаний из заработной платы. Работник вправе рассчитывать на оплату его труда, даже если он по каким-то уважительным причинам не выполняет свою работу.

Формы занятости граждан России многообразны. Это не только работа по трудовому договору, но и служба в Вооруженных силах РФ, занятие предпринимательской деятельностью, занятие творческим трудом, выполнение работ по гражданско-правовым договорам. Однако основной формой привлечения к труду является трудовой договор. Суть трудового договора состоит в том, что он устанавливает условия труда каждого работника и тем самым индивидуализирует трудовые отношения применительно к конкретным субъектам. Договорному регулированию трудовых отношений придается важное значение, о чем свидетельствует выделение его в отдельную статью Трудового кодекса. Трудовой договор выступает в роли регулятора трудовых и иных отношений, связанных с трудовыми. Договорное регулирование – свидетельство усиления гибкости правового регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений. Трудовой договор служит основанием установления трудовых правоотношений, базой для их существования и развития. Социально-экономическая роль трудового договора заключается в том, что он выступает основной формой реализации свободы труда (права на выбор занятости и права распоряжаться способностью к труду). При этом работа по трудовому договору – наиболее распространенный вариант занятости.

## **5.2. Порядок заключения трудового договора. Необоснованный отказ в приеме на работу**

Работник и работодатель свободны в выборе контрагента для заключения трудового договора. Каждый работник имеет равные возможности при заключении такого договора без какой-либо дис-



криминации. Работодатель, руководствуясь экономическими соображениями, самостоятельно принимает кадровые решения, и заключение трудового договора с лицом, ищущим работу, является его правом. Однако свобода сторон договора не безгранична. Законодатель устанавливает некоторые ограничения и запреты при приеме на работу. Так, для работников определены возрастные границы. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Пятнадцатилетние подростки могут поступить на работу при условии, что они получили основное общее образование либо оставили общеобразовательное учреждение. Трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, при наличии согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства и при условии, что работа будет осуществляться в свободное от учебы время, не нарушит процесса обучения и не причинит вреда здоровью.

Специальные возрастные ограничения предусмотрены в качестве исключения из общего правила о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора. В некоторых федеральных законах содержатся повышенные требования к возрасту поступающих на работу. Так, занятие государственной должности или должности муниципального служащего требует достижения возраста 18 лет. К работе с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний.

Требования федеральных законов о наличии российского гражданства для поступления на некоторые виды службы (государственную, муниципальную), для работы в правоохранительных органах, в руководящем составе экипажа судна, плавающего под российским флагом, являются своеобразными ограничениями. Они лишают возможности трудоустройства лиц, не имеющих российского гражданства, на некоторые важные с точки зрения национальной безопасности виды работ.

Существуют ограничения, обусловленные особой заботой о здоровье нации. Так, ст. 253 ТК РФ устанавливает правило об ограни-

чении применения труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, а также на подземных работах (кроме нефизических работ и работ по санитарному и бытовому обслуживанию). Аналогичный запрет установлен для применения труда несовершеннолетних.

Состояние здоровья человека может быть препятствием при поступлении на работу. Например, Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, предусматривает, что такое заболевание, как эпилепсия, препятствует поступлению на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, а также работу под землей, на высоте, на токарных, фрезерных и других станках.

Ограничения при приеме на работу могут устанавливаться исходя из специфики трудовой функции отдельных категорий работников. Так, к образовательной деятельности не допускаются лица, имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, лишенные права заниматься педагогической деятельностью по приговору суда, имеющие некоторые заболевания по Перечню психиатрических противопоказаний (ст. 331 ТК РФ). Судимость может быть препятствием для поступления на работу в ведомственную охрану, на работу с наркотическими средствами и психотропными веществами, со сведениями, составляющими государственную тайну.

Ограничение работодательской свободы при заключении трудового договора осуществляется путем установления запретов принимать на работу лиц, не соответствующих по своим характеристикам (возраст, здоровье, судимость, гражданство) предъявляемым требованиям, а также обязанности принимать на работу некоторых лиц. Так, законодательство предусматривает прием на работу в счет так называемой квоты инвалидов или несовершеннолетних, ранее заявленных выпускников учреждений профессионального образования.

Законодательство запрещает необоснованный отказ в приеме на работу. Необоснованным следует считать:

- немотивированный отказ;
- отказ по дискриминационным основаниям;
- отказ по основаниям, не относящимся к деловым качествам работника, и иным основаниям, не предусмотренным законом.

Работодатель по письменному заявлению работника обязан указать причину отказа в письменном виде в течение 7 рабочих дней. Такой отказ можно обжаловать в суде. При этом можно требовать не только заключения трудового договора, но и компенсации морального вреда, вызванного неправомерными действиями работодателя.

Отказ по мотивам, которые законодатель признает дискриминационными, является необоснованным. Необоснованным также следует считать отказ по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами претендента, и иным основаниям, не предусмотренным законом. Так, незаконным будет считаться отказ, который основан на требованиях, не предусмотренных законодательством в качестве обязательных (требование наличия определенного образования, стажа, возраста и др.). Достаточным поводом для отказа будет, например, отсутствие допуска к государственной тайне, если закон требует такой допуск.

При поступлении на работу необходимо предъявить работодателю документы, перечень которых дан в ст. 65 ТК РФ: паспорт, трудовую книжку, свидетельство пенсионного страхования, документы воинского учета, документы об образовании, квалификации или наличии специальных знаний. С учетом специфики работы могут выдвигаться требования предъявления иных документов, но такие дополнительные требования могут устанавливаться кодексом, федеральными законами, иными нормативными актами. Ни субъектам Российской Федерации, ни органам местного самоуправления, ни тем более самим работодателям такого права не предоставлено. Существующая практика, когда работодатели требуют от работника предъявления каких-либо иных документов и справок, не основана на законе. Указанных выше документов доста-

точно для целей работодателя. С 1 января 2020 г. предполагается введение электронных трудовых книжек, сведения в ПФР будут поступать в режиме онлайн.

К иным документам, которые работодатель вправе потребовать при приеме, если это предусмотрено нормативными актами, относятся, например, медицинское заключение о состоянии здоровья, предоставление сведений об имущественном положении лица (для государственных служащих), справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования при поступлении на работу, к осуществлению которой не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость.

После получения необходимых документов и проведения предваряющих заключение договора мероприятий (например, процедуры допуска к наркотическим средствам) работодатель приступает к оформлению приема на работу. Сначала заключается трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах (ст. 67 ТК РФ). Большее количество экземпляров может быть необходимо в некоторых случаях, например когда требуется согласование приема с какими-либо органами. В настоящее время не существует единой формы трудового договора, что вполне оправдано. Содержание и структура трудового договора определяются самими сторонами. Исключения составляют Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения<sup>13</sup>, Типовая форма трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям<sup>14</sup>, и некоторые другие.

Все экземпляры трудового договора подписываются сторонами соглашения. Работодатели – физические лица должны зарегистрировать трудовой договор в органах местного самоуправления

---

<sup>13</sup> См.: Постановление Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

<sup>14</sup> См.: Постановление Правительства РФ от 27 августа 2016 г. № 858 «О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям». URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

(ст. 303 ТК РФ). Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ). Оформление трудового договора с использованием электронной подписи путем обмена электронными документами допускается законом с дистанционными работниками (ст. 312.2 ТК РФ).

После подписания трудового договора на его основе издается приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора. С приказом работник должен быть ознакомлен под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). Работник имеет право получить копию приказа о приеме на работу. К сожалению, распространена практика, когда работодатели не оформляют прием на работу должным образом. В связи с этим законодатель предусмотрел, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Фактическое допущение к работе уполномоченным органом считается заключением трудового договора и порождает соответствующие правовые последствия. При фактическом допущении к работе работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня допущения работника к работе. За неоформление приема на работу надлежащим образом (уклонение от оформления вообще или неоформление трудового договора в письменной форме в двух экземплярах) предусмотрена административная ответственность работодателей.

Запись о приеме на работу должна быть сделана в трудовой книжке работника. Сведения, вносимые в трудовую книжку, должны соответствовать приказу (распоряжению), на который делается ссылка в трудовой книжке. Работник знакомится под подпись с теми записями, которые произведены в ней.

При приеме на работу (до подписания договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами.

### 5.3. Испытание при приеме на работу

Испытательный срок преследует цель проверить соответствие компетенций и умений работника поручаемой работе или занимаемой должности. Устанавливается испытательный срок по соглашению сторон при приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре указания об испытательном сроке означает, что последний не установлен. Гарантией прав работника является новое правило, принятое для ситуаций, когда работник был фактически допущен к работе без оформления надлежащим образом. В этом случае условие об испытании может быть включено в договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств – шести месяцев. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе, но произвольное продление срока испытания работодателем не допускается.

Испытание не может устанавливаться для некоторых категорий работников, в частности для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности; беременных женщин и женщин, имеющих детей до полутора лет; несовершеннолетних; лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего, высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; лиц, избранных на должности, и т. п.

В период испытания на работников полностью распространяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор и локальные нормативные акты. Правовым последствием неудовлетворительного результата испытания является увольнение. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его письменно не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытание. Увольнение производится без учета мнения профкома

и без выходного пособия. Работник вправе обжаловать увольнение в суд. Если же срок испытания истек и работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и расторжение трудового договора возможно только на общих основаниях.

Работник может инициировать расторжение договора по собственному желанию, если придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей. Он должен предупредить работодателя об этом в письменной форме за три дня до увольнения (ст. 71 ТК РФ).

## **5.4. Содержание трудового договора**

Содержание трудового договора составляет совокупность условий, на которых он заключен. Условия можно объединить в три группы. Первая включает сведения, характеризующие работника и работодателя, вторая – обязательные условия трудового договора, третья – условия договора, которые могут устанавливаться по соглашению сторон.

Работник как сторона трудового договора указывает фамилию, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность. Указываются сведения и о самих документах (наименование, орган, выдавший документ, номер и дата его выдачи), а также адрес, по которому зарегистрирован работник.

Сведения о работодателе включают его полное наименование, содержащее указание на его организационно-правовую форму, место нахождения и почтовый адрес организации. К числу подлежащих внесению в трудовой договор сведений о работодателе (кроме работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) относится идентификационный номер налогоплательщика (ИНН). В трудовом договоре также должны содержаться сведения о представителе работодателя, подписавшем договор (фамилия, имя, отчество руководителя или другого лица, уполномоченного представлять работодателя в трудовых отношениях), и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями (учредительные документы, должност-

ная инструкция, доверенность и др.). Указываются в трудовом договоре также место и дата его заключения.

Часть 2 ст. 57 ТК РФ предусматривает условия, обязательные для включения в трудовой договор. К их числу относят место работы, трудовую функцию, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, компенсации за работу во вредных условиях труда и другие условия. Назвав эти условия обязательными, кодекс в то же время предусмотрел, что отсутствие какого-либо из этих условий не является основанием для расторжения трудового договора или признания его незаключенным. Если при заключении трудового договора в нем не были указаны какие-либо те или иные обязательные условия, он должен быть дополнен недостающими условиями. При этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору или отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Предусматривается возможность включения в трудовой договор наряду с обязательными условиями условий дополнительных. Исчерпывающего перечня дополнительных условий трудового договора не установлено, указывается лишь на некоторые возможные условия. Вместе с тем закреплено общее правило, согласно которому дополнительные условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами.

К числу дополнительных условий, которые стороны могут включать в трудовой договор по своему усмотрению, относятся следующие: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его места нахождения); об испытании с указанием конкретного срока; о неразглашении охраняемой тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет работодателя; условия дополнительного страхования работника и улучшения социально-



бытовых условий самого работника и членов его семьи (это может быть добровольное медицинское или пенсионное страхование, предоставление квартиры, обеспечение путевками в санаторий). Установленные законодательством права и обязанности могут быть уточнены применительно к условиям труда у конкретного работодателя. При этом нужно учитывать, что трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень прав и гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Допускается возможность включать в содержание трудового договора те права и обязанности работника и работодателя, которые являются для сторон наиболее принципиальными, важными, и стороны хотели бы обратить на них особое внимание. Нет смысла включать в трудовой договор все права и обязанности. Тем более что невключение в договор каких-либо из указанных прав и обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться, как отказ от реализации данных прав или исполнения этих обязанностей.

## 5.5. Изменение трудового договора

Изменение трудового договора означает изменение его условий. Выделены три варианта изменений трудового договора: перевод, перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон (кроме случаев, предусмотренных кодексом). Соглашение об изменении договора заключается в письменной форме.

**Перевод** – это изменение наиболее значимых условий трудового договора, и допускается оно с письменного согласия работника. Различают три вида переводов. Во-первых, перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором он работает, если это подразделение было указано в трудовом договоре.

Во-вторых, переводом признается поручение работы в другой местности. В-третьих, переводом является поручение постоянной работы у другого работодателя (ст. 72.1 ТК РФ). Поручение работнику другой работы, не предусмотренной при приеме, по общему правилу не допускается. Изменение местности или самого работодателя без согласия работника означало бы нарушение важнейших положений трудового договора и принципов трудового права (свободы труда и запрета принудительного труда). Как следует из приведенной нормы, изменение других условий, определенных трудовым договором (режима работы, оплаты труда), не является переводом. Основания и порядок изменения таких условий определены в ст. 74 ТК РФ.

Временные переводы на другую работу по общему правилу также осуществляются с письменного согласия работника и возможны на срок до одного года. Для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняются его место работы, должность, допускается перевод замещающего работника до выхода на работу временно отсутствующего работника. По окончании срока перевода работник возвращается на прежнее место работы. Если же прежняя работа не предоставлена и работник не потребовал ее предоставления, условие о временном характере перевода теряет силу, и перевод считается постоянным.

Перевести работника на другую работу, не обусловленную договором, без его согласия возможно при наличии обстоятельств определенного характера – это исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, наводнения, землетрясения и т. п.). Возможен перевод без согласия работника в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения отсутствующего работника, но опять же, если это вызвано чрезвычайными, ранее названными обстоятельствами. Продолжительность перевода не может быть выше одного месяца.

Если потребность в переводе вызвана иными причинами (поломкой оборудования, отсутствием сырья или материалов), то такой перевод допускается только по соглашению сторон.

Особо выделен перевод на другую работу работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в таком переводе. Последний может быть как временным, так и постоянным. Медицинское заключение обязательно для работодателя, если оно выдано в установленном порядке и у работодателя имеется соответствующая работа. Перевод возможен с письменного согласия работника. Однако если работник отказывается от перевода, то возможны два варианта решения проблемы в зависимости от срока перевода. Если перевод не превышает четырех месяцев, работодатель обязан отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). Если же перевод необходим более чем на четыре месяца или работник нуждается в постоянном переводе, то при отказе от перевода трудовой договор расторгается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

**Перемещение** в отличие от перевода не сопровождается изменением трудовой функции, места работы или самого работодателя. При перемещении может поменяться рабочее место, структурное подразделение или механизм, агрегат, на котором трудился работник. Перемещение не требует согласия работника.

**Изменение определенных сторонами условий трудового договора** по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается по инициативе работодателя, и согласия работника не требуется, но законодатель особо оговорил, что при этом изменение трудовой функции работника не допускается. Работодатель обязан в письменной форме уведомить работника о предстоящих изменениях условий труда не позднее чем за два месяца. Под организационными и технологическими изменениями условий труда понимаются изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и другие причины. Если работник не согласен продолжать трудиться в изменившихся условиях труда, то работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся у него работу в пись-

менной форме, причем как соответствующую, так и не соответствующую его квалификации, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии таких работ трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

## **5.6. Расторжение трудового договора по инициативе работника**

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника регламентируется ст. 80 ТК РФ. Необходимо обратить внимание на то, что само основание увольнения по инициативе работника предусмотрено в п. 3 ст. 77 ТК РФ и ссылка в приказе и трудовой книжке должна быть именно на указанные пункт и статью.

Поскольку трудовой договор основан на принципе свободы труда, работник в любой момент вправе прекратить трудовые отношения. Это право не зависит от вида трудового договора, от трудовой функции работника или статуса работодателя. К работнику предъявляется единственное условие: он обязан письменно предупредить работодателя о предстоящем увольнении за две недели. Исключение сделано для временных и сезонных работников, а также для лиц, которым установлено испытание при приеме на работу. Срок предупреждения здесь составляет три дня (ст. 71, 292, 296 ТК РФ). В то же время есть и более длительный срок предупреждения. Например, руководители организаций имеют право расторгнуть трудовые договоры, письменно предупредив работодателя не позднее чем за месяц. Иную продолжительность срока предупреждения могут устанавливать в трудовых договорах работодатели – физические лица и религиозные организации (ст. 307, 347 ТК РФ).

Работник вправе предупредить работодателя о своем намерении уволиться в любое время: находясь в ежегодном или учебном отпуске, в период временной нетрудоспособности или в иные периоды, когда он освобожден от выполнения трудовых обязанностей. Это время включается в срок предупреждения. Отсчет срока предупреждения начинается на следующий день после получения

работодателем заявления об увольнении. Расторжение трудового договора по инициативе работника производится в случае, если подача заявления об увольнении – добровольное его волеизъявление.

В то же время законодатель предусмотрел ситуации, когда допускается уменьшение двухнедельного срока предупреждения. Во-первых, это возможно по соглашению сторон. Во-вторых, если увольнение работника связано с невозможностью продолжать работу или с нарушением работодателем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Невозможность продолжать работу имеет место, например, в связи с поступлением на учебу в образовательное учреждение, с выходом на пенсию по возрасту, переездом в другую местность. Названные нарушения закона, других нормативных актов и прочее могут быть установлены, в частности, государственной инспекцией по труду, профсоюзами, комиссией по трудовым спорам, судом.

Работник вправе отозвать свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения. В этом случае увольнение не производится, если только на место увольняемого не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Такой случай, в частности, предусмотрен в ч. 4 ст. 64 ТК РФ, если работник приглашен в порядке перевода от другого работодателя. Истечение срока предупреждения дает работнику право прекратить работу и требовать выдачи трудовой книжки, иных документов, связанных с работой, и производства расчета. В практике бывают случаи, когда работодатель под разными предлогами не выдает работнику трудовую книжку. Например, работник не отчитался в материальных ценностях, не исполнил обязанность по отработке определенного срока при обучении за счет средств работодателя, не вернул ссуду. Однако законодательство не предусматривает причин, по которым можно было бы продлить срок предупреждения. Трудовая книжка должна быть выдана в последний день работы (день истечения срока предупреждения). Если работодатель задерживает выдачу трудовой книжки,

то он несет материальную ответственность за незаконное лишение работника возможности трудиться. Для решения проблем работодателя (защиты его имущественных интересов) предусмотрены другие механизмы.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

## **5.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

В ст. 81 ТК РФ сосредоточены основания расторжения договора, применимые ко всем работникам, и основания, применимые только к некоторым категориям работников при определенных условиях. Закон дает право работодателю расторгнуть трудовой договор, но не обязывает это сделать. Кроме того, необходимо учитывать некоторые гарантии для работников, которые работодатель обязан соблюдать при увольнении. В частности, запрещено увольнение работников по инициативе работодателя во время болезни и в период пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

При увольнении по п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан трудоустроить работника, предложив ему перевод на другую работу с его письменного согласия. По указанным пунктам увольнение допускается, если невозможно перевести работника на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую 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 местности.

Пункт 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает распространенное основание расторжения договора – **ликвидацию организации**

или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя. Суд должен выяснить, действительно ли произошла ликвидация юридического лица, прекращена его деятельность без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства. Применительно к индивидуальному предпринимателю трудовые договоры могут быть прекращены, если прекращается его деятельность на основании принятого им решения, вследствие признания его банкротом, в связи с истечением срока действия свидетельства о регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности. При этом увольняются все работники. Поскольку увольнение происходит по обстоятельствам, не связанным с виной работников, всем увольняемым выплачиваются компенсации, предусмотренные ст. 178 ТК РФ. За уволенным работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а в исключительных случаях по решению органа службы занятости – и в течение третьего месяца после увольнения. Итак, за первый месяц увольняемый получает выходное пособие, за второй месяц может получить заработную плату при условии, что он не поступил на новую работу (что подтверждается трудовой книжкой), а для получения среднего заработка за третий месяц трудоустройства требуется решение службы занятости. В службу занятости работнику необходимо обратиться в двухнедельный срок после увольнения для постановки на учет.

Для некоторых категорий работников период сохранения среднего заработка при увольнении увеличен до шести месяцев. Это относится к лицам, увольняемым из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, и к лицам, высвобождаемым из организаций, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях.

По правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, производится расторжение трудовых договоров с работниками филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации, расположенных в другой местности, при прекращении их деятельности. Хотя ликвидация

филиала, представительства не означает ликвидации юридического лица – работодателя, законодатель допускает упрощенный порядок увольнения, т. е. без соблюдения некоторых гарантий работникам (без соблюдения правил о трудоустройстве, без учета права преимущественного оставления на работе).

**Сокращение численности или штата работников** как основание увольнения предусмотрено п. 2 ст. 81 ТК РФ. Осуществляется сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя по усмотрению работодателя. Он определяет необходимость уменьшения количества работников по экономическим, организационным или иным причинам. Сокращение штатов – это упразднение отдельных должностей и рабочих мест. При этом в случае спора суду не предоставлено права обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штатов или численности работников. Однако суды должны выяснять, произведено ли в действительности сокращение численности или штатов работников.

Процедура расторжения трудовых договоров с работниками в связи с принятием решения о сокращении численности или штата урегулирована довольно подробно. О предстоящем расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан предупредить в письменной форме несколько субъектов. Выборный орган первичной профсоюзной организации уведомляется о предстоящем сокращении штатов не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и территориальных соглашениях. Должны быть предупреждены о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и органы службы занятости.

Работники должны быть предупреждены персонально под подпись не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ признается правомерным при условии соблюдения всех правил, установленных законодательством,



а также коллективным договором организации. В частности, при выборе кандидатуры на увольнение необходимо учитывать критерии отбора – производительность труда и квалификацию работников. При равной производительности труда и квалификации учитываются обстоятельства личного и семейного характера, указанные в ч. 2 ст. 179 ТК РФ и предусмотренные коллективным договором. Пользуются преимуществом в оставлении на работе семейные – при наличии двух и более иждивенцев; лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; получившие трудовое увечье или профзаболевание и др. Необходимо учитывать и специальные гарантии, установленные для лиц с семейными обязанностями. Статья 261 ТК РФ предусматривает, что по сокращению штатов не могут быть уволены беременные женщины, женщины, имеющие детей до трех лет, одинокие матери, воспитывающие детей до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до шестнадцати лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (одинокие отцы, бабушки, дедушки).

Работодатель обязан предложить увольняемому работнику другую имеющуюся в организации работу (вакантную должность), как соответствующую квалификации работника, так и нижеоплачиваемую (нижестоящую), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья. Работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности. В случае отказа от перевода (что должно быть подтверждено в письменной форме) или отсутствия вакансии работник может быть уволен по истечении срока предупреждения.

Для увольнения работников – членов профсоюза работодателю необходимо обратиться в профсоюзный орган для получения его мнения по вопросу расторжения трудового договора. Порядок учета мнения профсоюза регламентирован ст. 373 ТК РФ. Проект приказа и копии документов, являющихся основанием для его издания, направляются в профсоюзный орган, который должен в течение семи рабочих дней рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

При несогласии с решением работодателя проводятся консультации, и если общего согласия не достигнуто по истечении 10 дней со дня направления проекта приказа, работодатель вправе принять окончательное решение об увольнении работника. Такое решение может быть обжаловано путем обращения в государственную инспекцию труда, которая при признании увольнения незаконным выдает обязательное предписание о восстановлении работника на работе.

Работодатель имеет право уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

В то же время решение инспекции может быть обжаловано работодателем в судебном порядке. Работник или представляющий его интересы профсоюзный орган также вправе обжаловать увольнение в суд.

При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата работников выплата выходного пособия и сохранение среднего заработка работника на период трудоустройства производятся по тем же правилам, что и при увольнении в связи с ликвидацией организации.

**Несоответствие работника занимаемой должности** или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, предусмотрено п. 3 ст. 81 ТК РФ. Новая редакция этой нормы называет лишь одну причину, препятствующую продолжению работником работы и являющуюся основанием увольнения. Это недостаточная квалификация, подтвержденная результатами аттестации. Порядок аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения профсоюзного органа. При решении вопроса об увольнении в связи с недостаточной квалификацией должны подвергаться аттестации все работники, в отношении которых ставится вопрос о несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе. Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по указанному основанию, если в отношении данного работника аттес-

тация не проводилась. Аттестация как способ проверки соответствия квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе предусмотрена для ряда категорий работников нормативными правовыми актами (для государственных и муниципальных служащих, работников образовательных учреждений, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, спасателей и др.). Порядок проведения аттестации, установленный нормативными правовыми актами, для работодателей обязателен. При его нарушении увольнение может быть признано незаконным, и работник будет восстановлен на работе.

Процедура увольнения по результатам аттестации подразумевает обязательность предложения перевода на другую работу. Увольнение допускается, если отсутствуют соответствующие вакансии или работник отказался от перевода.

**Смена собственника имущества организации** как основание увольнения применяется только к руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам (п. 4 ст. 81 ТК РФ). Новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. При этом он обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ). Такой повышенный размер компенсации объясняется тем, что это основание увольнения является немотивированным, не связанным с поведением руководителей.

Расторжение договора по данному основанию возможно лишь в случае смены собственника организации в целом. Под сменой собственника имущества организации понимается переход (передача) права собственности на имущество организации от одного лица другому лицу или третьим лицам (при приватизации государственного или муниципального имущества). Изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ст. 81 ТК РФ. Смена собственника не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

**Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей** является основанием увольнения (п. 6 ст. 81 ТК РФ), если он имеет дисциплинарное взыскание. Это увольнение за нарушение трудовой дисциплины, поэтому должны соблюдаться правила ст. 193 ТК РФ, устанавливающие порядок применения дисциплинарных взысканий. Неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязанностей по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов работодателя, технических правил).

Неоднократность неисполнения трудовых обязанностей означает повторное в течение года нарушение трудовой дисциплины, но оно будет иметь значение только в том случае, если за первое нарушение дисциплины было наложено взыскание и не снято и не погашено по прошествии одного года со дня его применения. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения по п. 5 ст. 81, также возможно, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось при наличии предыдущего взыскания. При рассмотрении споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по данному основанию, суд проверяет правильность применения всех взысканий, положенных в основу приказа об увольнении.

В отличие от предшествующего основания п. 6 ст. 81 ТК РФ называет в качестве основания увольнения **однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей**. Все грубые нарушения трудовой дисциплины перечислены.

*Прогул* – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Понятие прогула уточнено указанием на отсутствие именно на рабочем месте и в течение рабочего дня, кото-

рый может составлять и менее четырех часов. Прогулом считается также самовольное использование отгулов, самовольный уход в отпуск, оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении договора.

Обязательным признаком прогула является неуважительность причин отсутствия на рабочем месте. Уважительные причины – категория оценочная, и в каждом случае работодатель сам дает оценку тем обстоятельствам, на которые ссылается работник. В практике уважительными считают болезнь самого работника, необходимость оказания помощи больному члену семьи, нуждающемуся в уходе, обстоятельства чрезвычайного характера (стихийные бедствия, аварии).

*Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения* предусмотрено в качестве основания увольнения подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ. В отличие от прогула здесь сам факт появления на работе в подобном состоянии является основанием увольнения. Не имеет значения, где и когда приобретено состояние опьянения. Определение состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения имеет важное доказательственное значение. Это может быть заключение врача-нарколога, акт, составленный комиссией в тот же день. В нем должно быть зафиксировано время и место появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, признаки такого опьянения, факт отстранения от работы. В качестве доказательства могут быть использованы свидетельские показания.

Работодатель обязан отстранить работника от работы в случае появления его в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Если это не было сделано по каким-то причинам, работодатель не теряет права уволить работника по данному пункту. Увольнение допускается за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, т. е. в рабочее время (в течение рабочего дня, смены).

Может последовать увольнение и тогда, когда работник находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

*Разглашение охраняемой законом тайны* (государственной, служебной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника – достаточно новое для нас основание увольнения (подп. «в» п. 6 ст. 81). Работодатели в локальных нормативных актах уточняют перечень сведений, относимых к служебной или коммерческой тайне, способы ее защиты. Новеллой является отнесение к охраняемой тайне персональных данных другого работника, что свидетельствует о повышении уровня защиты личных прав работников.

Обязанность неразглашения охраняемой тайны устанавливается трудовым договором. В случае оспаривания увольнения по данном основании работодатель должен представить доказательства того, что сведения, относящиеся к охраняемой тайне, стали известны в связи с выполнением трудовых обязанностей работника, который обязывался их не разглашать.

Увольнение за *совершение по месту работы хищения* (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения имущества или его повреждения предусмотрено подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Каждое из указанных деяний является административным или уголовным правонарушением. Хищение, растрата, умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества могут служить основанием увольнения, если совершены по месту работы, т. е. на территории организации – работодателя или того объекта, где работник должен был выполнять свои трудовые обязанности. В качестве чужого имущества рассматривается любое имущество, не принадлежащее данному работнику: принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации. Увольнение допускается после того, как факт совершения правонарушения будет установлен судом или постановлением органа, уполномоченного рассматривать

дела об административных правонарушениях, и доказана вина работника.

*Нарушение работником требований по охране труда*, если это повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий, может повлечь увольнение по подп. «д» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Факт такого нарушения должен быть установлен комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда.

Кодекс предусматривает обязанность работников проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Работодатели обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных приемов и методов выполнения работ. Если работник не был ознакомлен при приеме на работу с правилами техники безопасности, не прошел вводный инструктаж и обучение, то увольнение вряд ли возможно.

Основанием увольнения является **совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности**, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ). Это правило применяется только к тем работникам, кто непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение). Условием увольнения является совершение такими работниками виновных действий, которые дают основание для утраты доверия к ним (неправильное оформление документов, обсчет, обвешивание и др.). Обязанность доказать вину работника лежит на работодателе.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Новым является основание увольнения, предусмотренное п. 7.1 ст. 81: **утрата доверия** в результате непринятия мер по предотвращению конфликта интересов, непредоставления сведений или предоставления неполных сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера. Это основание увольнения применяется к государственным и муниципальным служащим, руководителям государственных корпораций, компаний и к некоторым другим категориям работников.

**Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за совершение аморального проступка**, не совместимого с продолжением данной работы, предусмотрено п. 8 ст. 81 ТК РФ. Речь идет только о тех работниках, в трудовую функцию которых входит воспитательная работа. Это учителя общеобразовательных школ, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием увольнения могут служить аморальные проступки, совершенные как по месту работы, так и в быту. Аморальный проступок – понятие оценочное. Право оценивать поведение работника, устанавливать признаки аморального проступка предоставлено работодателю. Как аморальные проступки рассматривают поведение, противоречащее общепринятым нормам: сквернословие, появление в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство, глумление над животным и т. п. Для увольнения достаточно единичного случая подобного поведения.

**Принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества**, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ) применяется только к руководителям организации, его заместителям и главным бухгалтерам. Эти работники непосредственно принимают управленческие решения имущественного характера. Увольнение возможно не просто за принятие необоснованного решения, а при условии причинения таким решением ущерба имуществу работодателя. Оценка решения как необоснованного вызывает сложность на практике. Можно исходить из требований ст. 53 ГК РФ о том, что орган юридического лица должен действовать добросо-



вестно и разумно. При добросовестности и разумности действий нельзя говорить о необоснованности решения органа юридического лица.

**Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей** предусмотрено как самостоятельное основание расторжения трудового договора для руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей (п. 10 ст. 81 ТК РФ). В отличие от ранее рассмотренного п. 6 здесь нет перечня грубых проступков. Применительно к руководителям такими грубыми проступками могут быть сокрытие несчастных случаев на производстве, нарушение требований охраны труда, искажение отчетности организации и другие, выразившиеся в превышении полномочий либо неисполнении предписаний. Оценка данной категории проступков дается работодателем. Поскольку речь идет о нарушении трудовой дисциплины, при расторжении трудового договора должны быть соблюдены требования ст. 193 ТК РФ о порядке применения дисциплинарных взысканий.

**Представление работником работодателю подложных документов** при заключении трудового договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ), к сожалению, в жизни встречается. Устраивающиеся на работу лица иногда предъявляют подложные дипломы и другие документы об образовании, медицинские справки о состоянии здоровья, трудовые книжки и др. Увольнение может последовать только при предъявлении документов, которые работодатель вправе потребовать от работника в силу указаний закона и других нормативных актов. При этом не имеет значения, знал ли работник о том, что документ подложный, или нет.

Из содержания ст. 81 ТК РФ следует, что Трудовым кодексом и иными федеральными законами могут быть предусмотрены другие основания расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя. В частности, ст. 336 ТК РФ предусматривает особые основания прекращения трудовых договоров с преподавателями вузов (например, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося); ст. 288 предусматривает

расторжение договора о работе по совместительству с неопределенным сроком в случае приема на работу лица, не являющегося совместителем; ст. 351.4 допускает установление особых оснований увольнения помощника нотариуса. В исключительных случаях кодекс допускает установление оснований расторжения трудового договора в самом договоре: ст. 307 ТК РФ предусматривает установление оснований увольнения в трудовых договорах с работниками, трудящимися у работодателей – физических лиц, в религиозных организациях, с дистанционными работниками, руководителями организаций.

## **5.8. Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотрено ст. 83 ТК РФ. Такие основания увольнения, как призыв на военную службу или заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда, осуждение к наказанию, исключающему продолжение дальнейшей работы по приговору суда, известны давно. В то же время появились новые обстоятельства, влекущие за собой прекращение трудового договора. Так, дисквалификация или иное административное наказание могут быть основанием прекращения трудового договора при условии, что это наказание исключает возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору. Если к работнику применено административное наказание в виде предупреждения или штрафа, он не может быть уволен на основании рассматриваемого пункта, поскольку такое административное наказание не препятствует исполнению работником обязанностей по трудовому договору.

Распространено такое основание, как истечение срока действия или приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого

специального права) в соответствии с федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

ТК РФ ввел новое основание прекращения трудового договора: отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении на работе. Это устраняет ряд проблем, возникающих на практике при решении вопроса о прекращении трудового договора с работником, уволенным на законном основании, но неправомерно восстановленным на прежней работе по решению суда или государственной инспекции труда. Проблемы состояли в том, что с момента принятия решения о восстановлении на работе проходило значительное время. Признание неправомерным восстановления на работе работника не предусматривалось в качестве самостоятельного основания прекращения с ним трудового договора. Внесенное законом дополнение дает работодателю право прекратить трудовой договор с работником, неправомерно восстановленным на работе, независимо от того, как долго он проработал после восстановления. При этом работодатель не обязан предлагать увольняемому работнику другие имеющиеся у него вакантные должности.

Дополнив ст. 83 ТК РФ новыми основаниями прекращения трудового договора, закон предусмотрел и дополнительные гарантии для работников, увольняемых по некоторым основаниям. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 этой статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как на вакантную должность или работу, соответствующие квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, трудовым договором.

При отсутствии у работодателя другой работы, а также в случае отказа работника от предложенной ему работы трудовой договор с ним прекращается со ссылкой на соответствующее основание рассматриваемой статьи.

## **5.9. Оформление прекращения трудового договора**

Отдельная статья кодекса посвящена оформлению прекращения трудового договора, что облегчает практическое применение правил и позволяет избежать повторов и противоречий в правовом регулировании отношений, связанных с прекращением договора. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Работодатель обязан ознакомить работника с приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора под подпись. Если ознакомить работника с таким приказом по каким-либо объективным причинам невозможно (например, работник отсутствует на работе) или он отказывается ознакомиться с приказом под подпись (например, когда не согласен с увольнением), на приказе производится соответствующая запись. Закон не устанавливает срока, в течение которого работодатель должен довести до сведения работника приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора. В связи с этим следует полагать, что работодатель обязан это сделать не позднее чем в последний день работы за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). Например, работник просит уволить его по собственному желанию в период нахождения его в отпуске.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию данного приказа (распоряжения).

Днем прекращения трудового договора по любому из оснований, перечисленных в ст. 77 ТК РФ, является последний день работы работника. Исключение составляют случаи, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с кодексом или другими законами сохранялись должность, место работы.

Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или другого федерального закона и со ссылкой на соответствующую часть статьи кодекса или иного федерального закона.

В день прекращения трудового договора (последний день работы) работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и произвести с ним расчет. В тот же день работодатель обязан по письменному заявлению увольняющегося работника выдать ему копии документов, связанных с работой. Если работник по каким-либо причинам отсутствует на работе в день прекращения трудового договора (например, выполняет по заданию работодателя работу в другом месте) и в связи с этим не может получить трудовую книжку лично, работодатель обязан направить ему письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление трудовой книжки по почте.

Такое же письменное уведомление работодатель обязан направить работнику и в том случае, если работник отказывается от получения трудовой книжки на руки. Как правило, такая ситуация возникает в связи с тем, что работник не согласен с увольнением, считая его незаконным.

Со дня направления уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой или дать согласие на ее отправление по почте работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Без согласия работника пересылка трудовой книжки почтой не допускается.

Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки и в тех случаях, когда последний день работы не совпадает с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ) или в связи с осуждением работника, исключающим продолжение работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), и при увольнении женщины, срок действия договора с которой был продлен до окончания беременности (ч. 2 ст. 261 ТК РФ).

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать трудовую книжку не позднее трех рабочих дней со дня обращения.

По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование (ст. 62 ТК РФ).

Прекращение трудового договора предполагает осуществление полного расчета с работником: выплату зарплаты, компенсации за неиспользованные отпуска, в ряде случаев – выходное пособие (ст. 178, 181.1, 279, 349.3 ТК РФ).

## 5.10. Виды трудовых договоров

Трудовые договоры классифицируются по различным основаниям. Рассмотрим отдельные виды наиболее часто встречаемых трудовых договоров.

По такому критерию, как срок договора, различают **трудовые договоры с неопределенным сроком и договоры на определенный срок не более пяти лет** (если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными законами).

Срочные трудовые договоры весьма привлекательны для работодателя, так как у него появляется дополнительная возможность прекращения трудовых отношений в связи с истечением срока договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ). Именно этим объясняется резкое увеличение количества срочных договоров в последние годы. Нередко работодатели злоупотребляют своим правом на заключение срочных договоров, навязывают их работникам, маскируют ими испытательный срок. В связи с этим законодатель стремится ограничить столь широкое их использование. По общему правилу срочные договоры заключаются, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Часть 2 ст. 58 ТК РФ отсылает к перечню таких работ, установленному ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Таким образом, раскрывается содержание такого понятия,

как «характер предстоящей работы или условия ее выполнения». Виды работ, перечисленные в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, обуславливают срочный характер договора. Следовательно, заключение срочного трудового договора в этих случаях является обязательным. В частности, срочные договоры заключаются: на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством, коллективным договором сохраняется место работы; для выполнения временных (до двух месяцев) работ; для выполнения сезонных работ; с лицами, направляемыми на работу за границу, для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтаж, пусконаладочные работы); с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени, для выполнения работ, связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника, в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность и др.

Допускается возможность заключения срочного трудового договора и при отсутствии обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, по соглашению сторон. По соглашению сторон, без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения срочный трудовой договор может быть заключен: с лицами, поступающими на работу к работодателям – субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания – 20 человек); с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы; с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующих должностей, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права; с поступающими на работу пенсионерами по возрасту и некоторыми другими категориями работников.

Срочные трудовые договоры по соглашению сторон могут заключаться и в иных случаях, предусмотренных кодексом и иными федеральными законами. Так, ст. 332 ТК РФ предусматривает воз-

возможность заключать срочные трудовые договоры с претендентами на замещение должностей профессорско-преподавательского состава в образовательных организациях высшего образования. Согласно прежней редакции этой статьи заключение срочного трудового договора (до пяти лет) с указанными категориями работников было обязательным.

Уточнены не только основания и условия заключения срочного трудового договора. Сохранены гарантии, обеспечивающие защиту работников от неправомерного заключения с ними срочных договоров. Так, запрещается заключение срочного трудового договора с целью уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, заключивших трудовой договор на неопределенный срок. По-прежнему действует норма о том, что если стороны не определили срок действия договора, договор считается заключенным на неопределенный срок. Поскольку это общее правило, оно действует и в случаях, когда трудовой договор заключается в связи с обстоятельствами, предусмотренными в ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Заключив договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе требовать от него впоследствии заключения срочного трудового договора.

Особенность срочного трудового договора состоит том, что если ни одна из сторон не потребовала прекращения срочного трудового договора в связи с истечением его срока действия и работник продолжает работу, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, и договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 4 ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор признается договором с неопределенным сроком и в том случае, если изначально он был заключен на определенный срок без достаточных к тому оснований, т. е. без учета требований, установленных кодексом (ст. 58, 59 ТК РФ) для заключения срочных договоров. Факт заключения срочного трудового договора без достаточных оснований должен быть установлен судом.

Существуют определенные особенности расторжения срочного трудового договора. Истечение срока договора служит основанием его прекращения (п. 2 ст. 77 ТК РФ). Продление или переза-



ключение срочного трудового договора на новый срок по общему правилу не допускается. Соответственно в случаях, когда по истечении срока договора стороны хотят продолжать трудовые отношения, они (стороны) должны будут прекратить трудовой договор, срок которого истек, и заключить новый договор на тот же или иной срок. При этом следует иметь ввиду, что заключение нового договора на определенный срок возможно лишь при наличии обстоятельств, указанных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, или по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Из правила, касающегося продления срока договора или перезаключения его на новый срок, есть некоторые исключения, предусмотренные ст. 261, 332, 338 ТК РФ. Согласно ст. 261 при истечении срока договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия договора до окончания беременности.

В соответствии со ст. 332 ТК РФ при избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному договору должности действие срочного трудового договора по соглашению сторон продлевается на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

Досрочное расторжение срочного трудового договора возможно с соблюдением общих правил ст. 80 ТК РФ о расторжении трудового договора по собственному желанию. Закон не требует ни согласия второй стороны, ни уважительных причин. Работник обязан предупредить работодателя письменно за две недели, а при договоре о временной работе или сезонной соответственно – за три календарных дня. Работодатель расторгает срочный трудовой договор по правилам ст. 81 ТК РФ и общим основаниям ст. 77, 83, 84 ТК РФ.

**Совместительство** – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Различают внутреннее и внешнее совместительство. Под внутренним совместительством понимается работа за определенными пределами нормального рабочего времени в одной и той же организации (у одного индивидуального предпринимателя), но по другому трудовому договору. Внешнее совмести-

тельство представляет работу по другому трудовому договору у другого работодателя. Приведенное определение позволяет отграничить совместительство от похожих явлений, а именно от ненормированного рабочего дня, от совмещения профессий. Под совмещением профессий понимается выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности) (ст. 60. 2 ТК РФ). От ненормированного рабочего дня совместительство отличается тем, что дополнительная работа выполняется за пределами рабочего дня (смены).

Допускается заключение договоров о работе по совместительству с неограниченным количеством работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. К этому в данном случае относится работа по совместительству несовершеннолетних, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими условиями. Федеральные законы ограничивают совместительство некоторых категорий работников. Цель таких ограничений – предотвращение возможных злоупотреблений с их стороны. Так, не могут заниматься другой оплачиваемой деятельностью, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности, депутаты Государственной думы и члены Совета Федерации, государственные и муниципальные служащие, судьи и др.

Особенности трудового договора о работе по совместительству сводятся к следующему.

Договор может быть срочным и с неопределенным сроком. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник предъявляет паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или квалификации или профессиональной подготовке либо надлежаще заверенные их копии. При приеме на тяжелую работу или работы с вредными, опасными условиями труда предъявляется справка о характере и условиях труда по основному месту работы. В трудовом договоре обязательно указание на то, что это договор о работе по совместительству. Трудовая книжка на совместителей не ведется.

Имеется особенность в регулировании рабочего времени. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения рабочего времени вполне оправданны, продиктованы задачей защиты работников от чрезмерного переутомления.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении нормированных заданий работникам оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Лицам, работающим в районах, где к заработной плате установлены районные коэффициенты и надбавки, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Оплата за работу по совместительству учитывается при исчислении размера пенсий.

Совместители имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Оплата отпуска (или выплата компенсации за отпуск) осуществляется по общим правилам. Существует возможность получения отпуска авансом, если совместитель не отработал шести месяцев.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются только по основному месту работы. Иные компенсации и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, локальными актами, предоставляются в полном объеме.

Расторжение трудового договора о работе по совместительству производится по общим правилам, но есть дополнительное основание: договор о работе по совместительству, заключенный на неопределенный срок, может быть прекращен в случае приема на работу лица, не являющегося совместителем, о чем работодатель в письменной форме предупреждает совместителя за две недели до прекращения договора. Указанное основание прекращения договора не применяется при срочном характере договора о работе по совместительству.

### **Контрольные вопросы**

1. Каковы признаки трудового договора, его отличие от иных договоров, связанных с трудом?
2. Как определяется содержание трудового договора?
3. Каков порядок приема на работу?
4. Что такое необоснованный отказ в приеме на работу?
5. Что понимается под переводом на другую работу?
6. Какие гарантии работникам предусмотрены при расторжении трудового договора по инициативе работодателя?
7. Какие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя вы знаете?
8. Как осуществляется расторжение договора по инициативе работника?
9. Какие виды трудовых договоров вы знаете?

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **6.1. Экономическое и правовое понятие рабочего времени**

Труд есть целесообразная деятельность человека, с помощью которой он преобразует природу, приспособливает ее для удовлетворения своих потребностей. Время труда является естественной формой его существования. Любой труд, различный по своему содержанию, форме, индивидуальности, протекает во времени. Это свойство позволяет использовать время в качестве всеобщего, универсального измерителя затрат, ресурсов и эффективности труда. Рабочее время – понятие многозначное, его можно рассматривать и как экономическую, и как правовую категорию. Для науки трудового права рабочее время как экономическая категория представляет интерес потому, что она обуславливает содержание правового понятия рабочего времени. Юридическое понятие рабочего времени тесно связано с понятием рабочего времени как экономической категории (его продолжительность определяет количество создаваемых материальных и духовных благ) и обусловлено последним, хотя возможны некоторые отступления.

По своему экономическому содержанию рабочее время является мерилем труда, непосредственной мерой труда и служит показателем его эффективности, так как труд в своих конкретных проявлениях различен (труд ученого отличается от труда, например, инженера-металлурга). В экономическом аспекте рабочее время состоит из двух частей: 1) времени производительной работы; 2) времени перерывов в работе (потерь рабочего времени из-за производственных неполадок и потерь, которые зависят от самого работника). Длительность (количественные границы) меры труда измеряется продолжительностью рабочего времени, а интенсивность (качественные характеристики) – нормами затрат труда (нормы выработки,

нормы обслуживания). Нормы труда рассматривают как стандарт интенсивности в работе.

Через законодательное регулирование рабочего времени, установление его нормы определяется мера участия каждого в общественном, совокупном труде. Рабочее время как доля индивидуального участия каждого производителя в совокупном труде – понятие экономическое. Величина общественно необходимой меры труда на каждом этапе исторического развития обусловлена социально-экономическими и политическими факторами. Продолжительность рабочего времени – величина изменчивая, но имеет определенные границы. Его максимальная продолжительность определяется несколькими факторами. В частности, физиологическим фактором: человеку необходимо время для сна, отдыха, принятия пищи, т. е. для восстановления способности трудиться. Граница рабочего времени определяется также требованиями экономического, социального, политического характера, так как необходимо производить определенное количество товаров, продуктов для поддержания жизнедеятельности человека, необходимо удовлетворение его духовных и иных потребностей.

При первом приближении можно подумать, что рабочее время – это время, посвященное труду. Во времени протекает любой труд в различных сферах его приложения – в организациях, на приусадебном участке, в домашнем хозяйстве, при выполнении общественных обязанностей и др. Однако о рабочем времени в юридическом смысле можно говорить лишь в том случае, если человек трудится в качестве работника – лица, вступившего в трудовые отношения с работодателем в условиях подчинения внутреннему трудовому распорядку. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с кодексом, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ). Это определение отличается от ранее существовавшего, где продолжительность рабочего времени определялась законом. Государство

перестало быть и монополистом в области установления рабочего времени и лишь определяет некоторые параметры развития трудовых отношений. Рабочее время в данном определении рассматривается как элемент трудового правоотношения. Стороны трудового правоотношения вправе определять границы рабочего времени, устанавливать начало рабочего дня, его окончание, время обеденного перерыва, а также режим рабочего времени. Норма рабочего времени с 1 апреля 1992 г. составляет 40 часов в неделю. Различает законодатель и фактически отработанное время, учет которого обязан вести любой работодатель в таблице учета рабочего времени, в журнале, в электронной форме. Из определения также вытекает, что в рабочее время включаются и периоды времени, когда работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с законодательством подлежат включению в рабочее время (простои, оплачиваемые перерывы). Так, согласно ст. 258 ТК РФ в рабочее время включаются дополнительные перерывы для кормления ребенка, предоставляемые женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления детей подлежат оплате в размере среднего заработка. В таких случаях рабочее время не совпадает с фактически отработанным – фактическое будет меньше нормы. При сверхурочной работе фактически отработанное время будет больше установленной нормы.

Как правило, в рабочее время включаются периоды выполнения и основных, и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение наряда, подготовка материала, уборка рабочего места и т. п.), предусмотренные технологией и организацией труда. Не включается время, которое затрачивается на дорогу от проходной до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего времени, обеденный перерыв. Учитывая, что стороны трудовых отношений вправе сами определять вопросы установления рабочего времени, включение временных отрезков в рабочее время должно решаться ими в трудовом договоре или правилах внутреннего распорядка, в коллектив-

ных договорах, отраслевых тарифных соглашениях. Например, Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утвержденное приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 18 октября 2005 г. № 127, содержит правило о том, что в рабочее время включается «время следования от рабочего места до места медицинского осмотра (в том числе вне территории депо) и обратно»<sup>15</sup>.

Правовое регулирование рабочего времени, с одной стороны, закрепляет меру труда, нормы интенсивности труда, а с другой – обеспечивает предоставление времени для отдыха и восстановления затраченных сил. Поэтому в правовой институт рабочего времени и времени отдыха включаются нормы, определяющие его продолжительность, распределение на протяжении календарных периодов, а также виды времени отдыха, предоставление и порядок использования времени отдыха.

## **6.2. Виды рабочего времени, рабочего дня и рабочей недели**

Нормальная продолжительность рабочего времени, как отмечалось, не может превышать 40 часов в неделю. Норма распространяется на абсолютное большинство работников. Поэтому в правовом аспекте она считается всеобщей мерой труда и в одинаковой степени относится как к постоянным работникам, так и ко временным работникам, сезонным работникам, принятым на время выполнения определенных работ. Ограничение законом (или на его основе) рабочего времени является не только всеобщей мерой труда, получаемой от каждого работника обществом, производством, но и всеобщей гарантией права на отдых и охрану от чрезмерного переутомления в процессе трудовой деятельности.

---

<sup>15</sup> Приказ Министерства транспорта РФ от 17 июня 2015 г. № 192 «О внесении изменений в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса», утвержденное Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 18 октября 2005 г. № 127. URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).



В основе правового регулирования рабочего времени лежит его нормирование, т. е. определение такой его величины, которую необходимо отработать в течение данного календарного периода. Задачами нормирования рабочего времени являются, во-первых, выполнение охранительной функции (для восстановления трудоспособности работника, защиты его от произвола работодателя), а во-вторых, – производственной (для обеспечения определенного уровня производительности труда и выполнения задач, стоящих перед работодателем).

В законодательстве в качестве измерителя рабочего времени принято использовать рабочую неделю и рабочую смену (день). Продолжительность рабочего времени для конкретного лица в течение календарных суток называется рабочей сменой. Она устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности. Тот день, в котором стоит эта смена, есть рабочий день. Продолжительность его не регламентирована. Основной учетной единицей является рабочая неделя.

Рабочая неделя – это распределение рабочего времени в течение календарной недели по продолжительности и по структуре. Законодательство знает два вида рабочей недели: пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями и шестидневную с одним выходным днем.

Рабочее время подразделяется на нормальное (общеустановленное), сокращенное и неполное. Соответственно по продолжительности рабочая неделя может быть нормальной, сокращенной и неполной.

Составляющая 40 часов в неделю продолжительность рабочего времени – это **нормальное рабочее время**, максимальная норма рабочего времени для всех работников независимо от вида заключенного договора, от вида рабочей недели (пяти- или шестидневная), принятой в данной организации, от вида учета рабочего времени.

**Сокращенным рабочим временем** считается установленное для определенной категории работников законом или коллективным договором рабочее время меньшей продолжительности по срав-

нению с рабочим временем, установленным правилами внутреннего распорядка для всех других работников организации. Статья 92 ТК РФ устанавливает максимально допустимую продолжительность рабочего времени в неделю для указанных в ней работников. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для несовершеннолетних, для работников, являющихся инвалидами 1-й или 2-й группы, для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Сокращенное рабочее время установлено федеральными законами, обязательно для работодателей и оплачивается в полном объеме как нормальное рабочее время. Исключение предусмотрено для несовершеннолетних: согласно ст. 271 ТК РФ заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Работодатель может производить им доплаты за счет собственных средств до уровня оплаты соответствующих категорий работников при полной продолжительности ежедневной работы.

Трудовое законодательство предусматривает и иные основания сокращения рабочего времени, не связанные с особыми условиями труда. Например, накануне праздничных дней, установленных законом, продолжительность работы работников (кроме тех, кто уже имеет сокращенную продолжительность рабочего времени) сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ст. 95 ТК РФ).

При работе в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра) установленная продолжительность рабочего времени (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на работников, для которых законодательством уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на тех, кто принят специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Сокращение работы в ночное время отработке не подлежит.

Отраслевым соглашением и коллективным договором при согласии работника может быть предусмотрено увеличение продолжительности смены для занятых на работах с вредными условиями труда, но при обязательном соблюдении предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Трудовой кодекс предусматривает сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников (для педагогических работников – 36 часов, для медицинских работников – 30 часов). Сокращенное рабочее время установлено также для лиц, совмещающих работу с обучением.

**Неполное рабочее время** регламентируется в ст. 93 ТК РФ. С учетом трактовки нормального рабочего времени неполным должно признаваться рабочее время меньше той продолжительности, которая предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором для работников данной организации, занятых в аналогичных условиях. При этом неполное время, установленное для работника, будет признаваться для него нормой рабочего времени, исходя из которой должна определяться продолжительность работы за ее пределами.

Устанавливается неполное рабочее время по соглашению работника с работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии, в отличие от сокращенного времени. Принято различать две его разновидности – неполный рабочий день (когда происходит сокращение ежедневной работы) и неполную рабочую неделю (когда сокращается число рабочих дней в неделю). По соглашению сторон допускается их сочетание. В отличие от сокращенного рабочего времени неполное может устанавливаться любому работнику на основании его заявления. Работодатель может и отказать в его установлении исходя из производственных причин. Исключение составляют беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель), имеющий ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства – в возрасте до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Неполное время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период существования указанных обстоятельств.

При установлении неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному рабочему времени. Работник не вправе требовать при этом оплаты не ниже установленного минимального ее размера, поскольку данная гарантия распространяется только на лиц, выполнивших полную меру труда. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Неполное рабочее время может устанавливаться не только по инициативе работника и в его интересах, но и по инициативе работодателя. Так, переход на условия неполного рабочего времени возможен в связи с изменениями организационных или технологических условий труда с учетом мнения представительного органа работников на срок не более шести месяцев (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Таким образом, рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение календарных суток или недели и иных периодов времени (перерывов).

### **6.3. Режим и учет рабочего времени**

Продолжительность и порядок использования рабочего времени устанавливаются ТК РФ, положениями о рабочем времени и времени отдыха отдельных категорий работников (транспорта, образовательных учреждений), в правилах внутреннего трудового распорядка, действующих в организациях, графиках сменности, в коллективных и трудовых договорах.

Для претворения в жизнь установленной нормы продолжительности рабочего времени, обеспечения нормального отдыха работников вводится определенный **режим рабочего времени**. Под режимом понимается порядок распределения рабочего времени и времени отдыха в течение определенного календарного периода (суток, недели) – продолжительность и вид рабочей недели, продолжительность и порядок чередования смен, время начала и окончания работы, время и продолжительность перерывов (ст. 100 ТК РФ). Определение режима рабочего времени уточнено указанием на не-

полную рабочую неделю. В связи с этим нужно обратить внимание на различие между режимом работы организации и режимом рабочего времени конкретного работника (работников). Они не совпадают, если у работника – особый режим работы. Неполная рабочая неделя как элемент режима рабочего времени конкретного работника устанавливается по соглашению между этим работником и работодателем.

Вводится режим рабочего времени правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, расписаниями работы. Графики должны обеспечивать высокую производительность труда и сохранять здоровье и высокую работоспособность работников. Поэтому правильное установление и распределение рабочего времени и времени отдыха, начала и окончания рабочего дня, регламентированных перерывов в работе – это важная задача экономических служб. Утверждаются графики сменности работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ. Как правило, они являются приложением к коллективному договору. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Режим рабочего времени зависит от типа рабочей недели – пятидневной или шестидневной. При шестидневной рабочей неделе продолжительность смены, как правило, соответствует продолжительности рабочего дня. Пятидневная рабочая неделя допускает вариативную продолжительность смен. Чаще всего это восьмичасовая смена пять дней в неделю. В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг либо по причинам технологического характера (из-за производственного процесса) вводится сменная работа в две, три или четыре смены. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ). Графики могут быть разными, но каждый график должен обеспечить соблюдение установленной продолжительности

рабочего времени (40, 36 часов, 24 часа). Законодательство знает такие особые режимы, как ненормированный рабочий день, гибкий график работы, раздробленный рабочий день, вахтовый метод.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа. В основном это представители административно-управленческого персонала, те, кто сами распределяют свое рабочее время или труд которых с трудом поддается учету. Ненормированный рабочий день совсем не означает, что рабочее время не нормировано. У этих работников, как и у всех прочих, рабочее время определено, есть выходные и праздничные дни. Особенность лишь в том, что в отдельные дни они могут привлекаться к работе сверх нормы. Количество часов переработки не определяется законом и зависит от производственной потребности. За переработку сверх нормы в качестве компенсации предусмотрено предоставление дополнительного отпуска (не менее трех дней).

Гибкий график рабочего времени означает, что начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются соглашением сторон трудового договора. При сдвиге момента начала или окончания рабочего дня работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца) (ст. 102 ТК РФ).

Режим рабочего времени нельзя рассматривать в отрыве от его учета. Работодатель обязан обеспечить **учет рабочего времени**, отработанного каждым работником, для правильной оплаты его труда. Учет может быть ежедневным, недельным и суммированным. При недельном учете рабочее время подсчитывается за рабочую неделю. Суммированный учет вводится, когда по условиям произ-

водства в организации в целом или в отдельных подразделениях, при выполнении отдельных видов работ установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена. При суммированном учете рабочее время подсчитывается за учетный период (месяц, квартал, год) в среднем и не должно превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может составлять более одного года. Нормальное число часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для лиц, работающих неполный рабочий день (смену), нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка. Он вводится на непрерывно действующих предприятиях в силу технологического процесса и в организациях, работающих круглосуточно (телеграф, станции скорой медицинской помощи и т. п.).

## **6.4. Сверхурочные работы**

**Сверхурочная работа** – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Порядок привлечения к сверхурочной работе стал более разумным и отвечающим практическим потребностям работодателя. При этом основные гарантии для работников сохранены. Из приведенного определения сверхурочной работы следует четкий критерий отнесения работ к сверхурочным. Переработка сверх рабочего дня (смены), установленной для работника, считается сверхурочной работой.

Работой за пределами ежедневной работы (смены) в зависимости от конкретных обстоятельств может считаться работа, произ-

веденная до начала смены, после ее окончания, во время перерыва (например, при разделении рабочего дня на части), если она осуществляется сверх установленного количества часов. Сверхурочная работа предполагает, что работник выполняет свои обычные трудовые обязанности, но сверх продолжительности рабочего времени. Если же ему поручают нечто выходящее за пределы трудовой функции, то речь может идти о переводе на другую работу.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной считается работа сверх нормального числа часов за учетный период, т. е. сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

В зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость привлечения к сверхурочным работам, допускается их применение как с письменного согласия работника, так и без согласия. Без согласия работников исходя из ч. 3 ст. 99 ТК РФ работодатель вправе привлечь их к выполнению сверхурочной работы только при наличии чрезвычайных обстоятельств, имеющих всеобщий характер: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия.

С письменного согласия допускается привлечение работника к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных в ч. 2 ст. 99 ТК, – при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и 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. Перечни обстоятельств исчерпывающие и расширительному толкованию не подлежат.

Вместе с тем закон допускает возможность организации сверхурочных работ и при отсутствии указанных обстоятельств, т. е. по усмотрению работодателя. Соответственно ч. 4 ст. 99 ТК РФ в других случаях привлечение к сверхурочным работам допуска-



ется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации. По сути сводится на нет запрет сверхурочных работ. Законодатель предоставил работодателю возможность по своему усмотрению использовать сверхурочные работы. Сохранены гарантии работникам: ограничение сверхурочных работ (четыре часа подряд и не более 120 часов в год), повышенная оплата и пр. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается лишь с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативными актами РФ. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, по-прежнему должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

## **6.5. Понятие времени отдыха и виды последнего**

**Время отдыха** – это время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и может его использовать по своему усмотрению.

Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха преследует цель обеспечить отдых, восстановление затраченных сил работника и является гарантией права на отдых всех работников. Различают следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный отдых (междусменный отдых); еженедельный непрерывный отдых (выходные дни); нерабочие праздничные дни; отпуска.

**Перерывы в течение рабочего дня (смены)** предполагают прежде всего такой их вид, как перерыв для отдыха и питания. Его продолжительность – не более двух часов и не менее 30 минут. Этот

перерыв в рабочее время не включается и, соответственно, не оплачивается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ и места для приема пищи определяются правилами внутреннего распорядка.

Отдых в течение рабочего дня (смены) необходим для поддержания работоспособности, снижения утомляемости и повышения производительности труда работников. Поэтому в организациях помимо обеденного устанавливают кратковременные перерывы для отдыха и производственной гимнастики (или функциональной музыки). Они засчитываются в рабочее время. Таковы же перерывы для обогрева работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе, перерывы для отдыха занятым на погрузочно-разгрузочных работах и в других случаях. Виды таких работ, порядок и продолжительность перерывов устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

**Ежедневный отдых (междусменный отдых)**, к сожалению, почти не нашел отражения в ТК РФ. Не установлена продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха. Однако учитывая, что сверхурочные работы ограничиваются законом и что запрещено привлекать к работе в две смены подряд, можно сделать некоторые выводы о границах этого отдыха.

**Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни).** При пятидневной рабочей неделе всем работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни рабочей недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Конкретная продолжительность зависит от типа рабочей недели. При пятидневной рабочей неделе продолжительность отдыха превышает 42 часа. Закон предусматривает дополнительные выходные дни для отдельных категорий работников.

**Нерабочие праздничные дни** установлены законом (ст. 112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Новым для ТК РФ правилом является норма о том, что работникам (за исключением работников, получающих оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок его выплаты определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

К числу гарантий права на отдых относится запрет работы в выходной день и нерабочие праздничные дни. Отменить выходной день работодатель не вправе. Перенос выходных дней может быть лишь в случаях, предусмотренных законом или нормативными правовыми актами. В частности, Правительство РФ в целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней вправе переносить выходные дни на другие дни недели. Такой акт правительства должен быть опубликован не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года (чтобы работодатели могли спланировать свою работу). Например, Правительством РФ было принято постановление от 1 октября 2018 г. № 1163 «О переносе выходных дней в 2019 г.».

Привлечение к работе в выходной день допускается только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, другим

законодательством, и с соблюдением соответствующей процедуры. В частности, привлечение к работе в выходные и праздничные дни производится в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации (или индивидуального предпринимателя), по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

Привлечение к работе без письменного согласия работника допускается в случаях предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя и в некоторых иных случаях.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации.

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.

Работа в нерабочие праздничные и выходные дни (когда она допускается по закону) компенсируется повышенной оплатой – не менее чем в двойном размере. Предоставление другого дня отдыха возможно по желанию самого работника (ч. 3 ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сохранились гарантии для инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет: привлечение их к работе в выходные и праздничные дни допускается при условии, что это не запрещено медицинским заключением. Причем эти лица должны быть под роспись ознакомлены с правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

## 6.6. Понятие «отпуск» и виды трудовых отпусков

**О т п у с к** – это освобождение работника от выполнения трудовых обязанностей в течение установленного законом времени с сохранением места работы (должности).

Право на ежегодный отпуск является одним из основных трудовых прав каждого работника. Таким правом обладают все лица, работающие по трудовому договору в любых организациях независимо от их организационно-правовой формы (или у индивидуального предпринимателя), степени занятости, форм оплаты, срока трудового договора, занимаемой должности или выполняемой работы. Право на ежегодный отпуск ничем не ограничено. Самое главное и единственное условие – наличие трудовых правоотношений между работником и работодателем. Поэтому право на отпуск имеют и временные и сезонные работники, и совместители.

Гарантиями права на отпуск являются: 1) сохранение рабочего места (должности); 2) сохранение среднего заработка на период отпуска; 3) возможность получения денежной компенсации за неиспользованный отпуск; 4) возможность перенесения отпуска и соединения отпусков лишь в предусмотренных законом случаях и порядке.

Различают трудовые отпуска и отпуска специального назначения. Трудовые отпуска существуют двух видов: ежегодный оплачиваемый основной отпуск и ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск. Это отпуска, предоставляемые именно для отдыха, восстановления сил. Они непосредственно связаны с трудовой деятельностью работника. Отпуска специального назначения предоставляются не для отдыха, а для других целей, периодически, по основаниям, не связанным с работой: отпуска по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам, учебные отпуска, социальные отпуска по уходу за ребенком и выполнению семейных обязанностей.

Рассмотрим трудовые отпуска.

**Ежегодный основной отпуск** – время, предоставляемое всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работо-

способности с сохранением места работы и заработной платы. Продолжительность его должна составлять 28 календарных дней. Удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется в случаях, предусмотренных кодексом и другими федеральными законами. Удлиненные отпуска предоставляются ряду категорий работников: педагогическим работникам образовательных учреждений – 56 календарных дней; несовершеннолетним – 31 календарный день; судьям – 30 рабочих дней и пр.

**Ежегодные дополнительные отпуска** отличаются от основного отпуска продолжительностью, основаниями и порядком предоставления. Если основной отпуск гарантирован каждому, то дополнительные отпуска имеют разные основания предоставления и целевое назначение: одни призваны компенсировать и ослабить воздействие неблагоприятных производственных факторов или природно-климатических факторов на здоровье работников; другие – стимулировать и поощрять длительную работу в определенной сфере, тот или другой вид деятельности.

Предоставляются ежегодные дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных местностях; в иных случаях, предусмотренных законом. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска своим работникам. Порядок и условия их предоставления определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Распространены дополнительные отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Вредными условиями труда называются такие условия, которые характеризуются наличием производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и неблагоприятно воздействующих на организм работника и его потомство. Закон определяет минимальный отпуск – 7 календарных дней. По результатам специальной оценки условий

труда в зависимости от класса вредности (опасности) работникам предоставляются отпуска большей продолжительности.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предусмотрен ст. 118 ТК, но особенности работы не раскрываются. В качестве примера можно назвать особый характер работы, дающий право на дополнительный отпуск, у врачей общей практики (семейных) и медсестер общей практики (3 дня); стаж работы в определенных должностях: в прокуратуре после 10 лет работы – 5 календарных дней, после 15 лет – 10 календарных дней, после 20 лет – 15 календарных дней; в Счетной палате и других организациях финансового контроля стаж работы более 10 лет дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 10 календарных дней, более 15 лет – 15 календарных дней; сотрудникам таможенных органов.

Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за повышенную нагрузку и работу во внеурочное время. Продолжительность отпуска определяется в коллективных договорах, но он должен составлять не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Дополнительные отпуска работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются в качестве компенсации за работу в экстремальных климатических условиях. Продолжительность дополнительного отпуска в районах Крайнего Севера составляет 24 календарных дня, а в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

Дополнительный отпуск гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также работающим на радиоактивно зараженных территориях РФ предусмотрен Законом РФ 1991 г. «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации в результате аварии на Чернобыльской АЭС». Так, лицам, работающим в зоне отселения, дополнительный отпуск составляет 21 календарный день; в зоне проживания с правом на отселение – 14 календарных дней.

## **6.7. Порядок предоставления и использования отпусков**

Право на отпуск возникает с первого дня работы. Однако для его получения необходим определенный стаж работы у данного работодателя. Правила подсчета стажа работы, дающего право на отпуск, определены в ст. 121 ТК РФ. В стаж для отпуска включаются фактически проработанное время, время отпуска, повышения квалификации, время военных сборов, время болезни, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности (за исключением отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет), и некоторые другие периоды. Однако не включаются в стаж для отпуска период отпуска без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года, прогулы, периоды отстранения от работы при отсутствии уважительных причин.

Отпуск предоставляется в календарных днях и максимальным размером не ограничивается. Следовательно, выходные дни включаются в отпуск. Праздничные дни, приходящиеся на отпуск, в числе дней отпуска не учитываются (ст. 120 ТК РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Если дополнительный отпуск был предусмотрен законом в рабочих днях, их «переводят» в календарные дни (по календарю шестидневной недели) и определяют дату последнего дня отпуска.

Предоставляется отпуск ежегодно (имеется в виду рабочий год). За первый год работы право на использование отпуска возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя (отпуск предоставляется, можно сказать, авансом). Закон не предусматривает предоставления неполного отпуска, т. е. пропорционально отработанному времени. Однако возможно разделение отпуска на части по соглашению работника с работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.



По соглашению сторон трудового договора отпуск может быть предоставлен и ранее 6 месяцев. В некоторых случаях у работника имеется безусловное право использования отпуска авансом, до истечения шести месяцев, независимо от желания работодателя. Так, женщины имеют право использовать, а работодатель обязан предоставить им ежегодный отпуск до или после отпуска по беременности и родам; безусловное право использовать отпуск авансом имеют несовершеннолетние до 18 лет, работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев, и др.

Отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который должен быть утвержден с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до нового календарного года. График отпусков обязателен для обеих сторон трудового отношения. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели.

Некоторые категории работников пользуются льготами и берут отпуск в удобное для них время (несовершеннолетние – ст. 267, мужья в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам – ст. 123 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности последнего; исполнения государственных обязанностей, если закон предусмотрел освобождение от работы. Работодатель также обязан перенести отпуск работнику по его письменному заявлению, если ему своевременно не были выплачены отпускные или он не был извещен об отпуске не менее чем за две недели.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается в исключительных случаях, когда в текущем рабочем году предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации (индивидуального предпринимателя), с согласия работника. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд,

а также непредоставление отпуска несовершеннолетним и лицам, занятым на вредных работах.

Отпуск предоставляется для отдыха. Поэтому замена отпуска денежной компенсацией возможна только в части превышения 28 календарных дней отпуска по письменному заявлению работника. 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. При увольнении работника ему выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением. Днем увольнения считается последний день отпуска. Эти правила не применяются, если работник увольняется за виновные действия.

Отпуск с последующим увольнением можно использовать и при увольнении в связи с истечением срока трудового договора, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока. В этом случае также днем увольнения считается последний день отпуска.

### **Контрольные вопросы**

1. Что понимается под рабочим временем?
2. Что такое норма рабочего времени и в чем ее значение?
3. Допускается ли работа сверх нормы рабочего времени?
4. Какие виды времени отдыха вы знаете?
5. Что такое отпуск и каковы гарантии его предоставления?
6. Какие виды отпусков вы знаете?

## **7. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

### **7.1. Заработная плата как экономическая и правовая категории**

Для работодателя заработная плата – это плата за рабочую силу, издержки производства, составляющие одну из основных статей расходов, влияющих на себестоимость товаров и слуг. Цена рабочей силы определяется физическими потребностями работника – стоимостью жизненных средств, необходимых для поддержания его трудоспособности, удовлетворения минимальных физиологических потребностей как собственных, так и членов семьи. Работники, продающие (обменивающие) ресурс своего труда, претендуют на такую цену, которая обеспечивает приемлемый в данное время и в данных условиях уровень благосостояния. Помимо обеспечения физиологического поддержания трудоспособности учитываются потребности работника, порожденные социальными и культурными условиями. К затратам на возмещение цены рабочей силы (покрытие расходов на питание, одежду, предметы домашнего обихода) относятся расходы на жилье, медицинское обслуживание, образование, содержание детей. Учитывая социальное значение заработной платы, правильнее говорить о ней как о социально-экономической категории. Но работодатели не могут платить такую цену, которая исключала бы получение ими прибыли для нормального функционирования производства. На формирование стоимости рабочей силы влияют и другие факторы, такие как МРОТ, деятельность профсоюзов и организаций работодателей.

**Социальное назначение заработной платы** проявляется в выполнении ею трех основных функций: 1) воспроизводственной; 2) стимулирующей; 3) регулирующей.

*Воспроизводственная функция* связана с понятием стоимости рабочей силы, которая оценивается по физиологическим и социальным параметрам. Однако для нормального функционирования экономики и государства необходимо не просто воспроизводство, а расширенное воспроизводство, когда не только обеспечивается поддержание жизни и здоровья работника, но и создаются условия для его квалификационного роста, раскрытия творческого потенциала, нормального обеспечения не только себя, но и своей семьи. В современных условиях в России заработная плата вряд ли выполняет подобные функции.

*Стимулирующая функция* направлена на повышение производительности и эффективности труда. Работодатель стремится установить и прямую, и косвенную зависимость размера заработной платы от количества, качества труда, его результатов. Отмечается снижение стимулирующей роли заработной платы, что уменьшает заинтересованность в развитии экономики, наращивании объемов производства, так как заработная плата не зависит от количества, качества, результатов труда и т. п.

*Регулирующая функция* заработной платы заключается в ее воздействии на соотношение спроса и предложения рабочей силы, численность работников, занятость в тех или других отраслях хозяйства.

**Заработная плата как правовая категория** – важный элемент трудового правоотношения. Это понятие раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения, показывает отличие заработной платы от других форм вознаграждения за труд. В юридической литературе традиционно рассматривают заработную плату как вознаграждение, которое работодатель обязан выплачивать работникам за их труд в соответствии с его сложностью, количеством и качеством. Как элемент трудового правоотношения заработная плата является вознаграждением за труд – выполненную работу; выплачивается в денежной форме; основана на заранее установленных нормах; никакими максимальными размерами не ограничивается и не может быть ниже минимального размера.

Для понимания сущности заработной платы важно отличать ее от вознаграждения по гражданско-правовым договорам, где оплата

соизмеряется не с фактическими затратами труда, а с конечным результатом, завершённой работой – итогом. Оплачивается не сам труд, а уже выполненная работа. Поэтому труд автора или подрядчика, не доведённый до определённого результата, не оплачивается. Гражданское законодательство предусматривает, что подрядчик получает вознаграждение за выполненную работу, исполнитель – за оказанную услугу, автор – за использование его произведения.

Структура заработной платы включает основную часть, компенсационную и стимулирующую.

*Основная часть* – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата выплачивается за выполнение норм труда, установленных в соответствии с законодательством (ст. 159–162 ТК РФ). Нормы труда, по существу, определяют количество труда, которое работник должен предоставить работодателю. Универсальным измерителем количества труда является рабочее время, хотя могут использоваться и другие количественные характеристики, например дневная выработка.

*Компенсационная часть* – доплаты, надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях или на территориях, подвергшихся радиоактивному заражению (ст. 146–149 ТК РФ).

*Стимулирующая часть* – это доплаты и надбавки стимулирующего характера (за знание иностранного языка, за стаж непрерывной работы; за сложность, напряжённость работы; за выполнение особо важных заданий; за высокое профессиональное мастерство).

Премии представляют собой один из самых распространённых видов поощрительных выплат и могут стимулировать достижение как индивидуальных, так и коллективных результатов труда в зависимости от избранных показателей. Кроме того, премирование используется для решения задач, связанных с производством; это, например, экономия сырья и материалов, электроэнергии, горюче-смазочных веществ, своевременное выполнение договорных обязательств работодателя перед другими хозяйствующими субъектами. Отраслевые тарифные соглашения иногда предусмат-

ривают ограничение по размеру сумм, идущих на премирование (т. е. тарифная часть зарплаты не должна быть менее определенной величины). Это продиктовано экономическими причинами: основная часть зарплаты не должна быть чрезмерно низкой, а премии – чрезмерно высокими.

## 7.2. Методы регулирования заработной платы

На протяжении многих лет вплоть до 1991 г. государственное регулирование заработной платы было преобладающим. Коллективно-договорное регулирование не играло сколько-нибудь значительной роли. В связи с происходящими в стране преобразованиями в трудовом законодательстве произошла либерализация регулирования оплаты труда. Присутствие государства в наибольшей степени сохранилось в бюджетном секторе. Финансирование осуществляется из бюджетов соответствующего уровня и других источников – внебюджетных средств, заработанных организациями, доходов от предпринимательской и иной экономической деятельности. Руководитель организации наделен большим объемом прав по распределению денежных средств. Установление систем оплаты труда, форм, размеров оплаты отнесено к ведению самих организаций, финансируемых из бюджета, как и коммерческих организаций. Организации (учреждения) вводят новые системы оплаты труда в коллективных договорах, локальных нормативных актах. Рекомендованы стимулирующие, компенсационные и иные выплаты, надбавки, которые работодатели вправе предусмотреть в системах оплаты. Ежегодно трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений утверждаются рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> См., например: Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 г., утверждены Российской трехсторонней комиссией по регулированию трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11. URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

Во внебюджетном секторе экономики заработная плата устанавливается работодателем самостоятельно. Трудовой кодекс РФ делает акцент на установление заработной платы в договорном порядке: работодателем и работником по соглашению (трудовому договору) либо представителями работников и работодателей в коллективных договорах, соглашениях. Согласно ст. 135 ТК РФ заработная плата устанавливается в соответствии с системами оплаты труда, действующими у данного работодателя. Системы же оплаты (включая основную часть, доплаты и надбавки компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами. В то же время полной свободы, произвола работодателя в установлении заработной платы не должно быть. Условия оплаты, определенные коллективными договорами, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными актами (ч. 6 ст. 135 ТК РФ). Локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников (ст. 372 ТК РФ).

В настоящее время государственное регулирование заработной платы сводится к гарантированности общих принципов оплаты труда, определению минимального размера оплаты, индексации заработной платы, ограничению оснований и размеров удержаний из заработной платы, обеспечению получения заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности, установлению ответственности работодателей за нарушение требований, прописанных законом, соглашениями, коллективным договором и т. п.

Рассмотрим основные правила, на которых основано государственное регулирование оплаты труда. Государственной гарантией является минимальный размер оплаты труда – МРОТ, который устанавливается федеральным законом одновременно на территории всей страны. Минимальная заработная плата означает, что месячная

заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств соответствующего бюджета, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. На протяжении ряда лет МРОТ регулярно повышался. Например, с 1.01.2016 г. он составлял 6 204 руб.; с 1.01.2017 г. – 7 800 руб.; с 1.01.2018 г. – 9 489 руб.; с 1.05.2018 г. – 11 163 руб.

Используется МРОТ только для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по больничному листу<sup>17</sup>. В Совете Европы, ориентирующемся по этому вопросу на стандарты ЕС, термин «достойный уровень» применительно к МРОТ принято определять как заработок, который составляет не менее 60 % от средней заработной платы по стране<sup>18</sup>. В России МРОТ увязывается с прожиточным минимумом – он не может быть ниже прожиточного минимума (ч. 1 ст. 133 ТК РФ). Указанное правило длительное время не применялось, так как порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда должны были вводиться отдельным федеральным законом. В 2018 г. был принят Федеральный закон о введении с 1 мая 2018 г. МРОТ, соответствующего прожиточному минимуму<sup>19</sup>. С 1 января 2019 г. МРОТ составляет 11 280 руб. Пересмотр МРОТ осуществляется с 1 января следующего года, если увеличился прожиточный минимум за 2-й квартал предшествующего года.

---

<sup>17</sup> Базовая сумма, применяемая для исчисления налогов, сборов, штрафов и иных платежей, размер которых в соответствии с законодательством Российской Федерации определяется в зависимости от минимального размера оплаты труда, а также платежей по гражданско-правовым обязательствам, установленных в зависимости от минимального размера оплаты труда, с 01.01.2001 г. составляет 100 рублей.

<sup>18</sup> См.: *Люттов Н. Л.* Некоторые вопросы интеграции рынка труда и трудового законодательства Европейско-Азиатского региона. Перспективы использования опыта Европейского союза // *Законы России. Опыт, анализ, практика.* 2013. № 2. С. 32–37.

<sup>19</sup> См.: Федеральный закон РФ от 7 марта 2018 г. № 41-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803070024?index=0&rangeSize=1> (дата обращения: 20.03.2018).



МРОТ не следует путать ни с прожиточным минимумом, ни с минимальным потребительским бюджетом, рассчитываемым по определенной методике в каждом субъекте России. Прожиточный минимум используется для определения категорий граждан, нуждающихся в социальной помощи и поддержке, – это бедное население, которое может рассчитывать на пособия, социальные выплаты, льготы.

Потребительская корзина содержит заниженные нормативы потребления продуктов, товаров, услуг. «Утяжеление» потребительской корзины сразу приводит к увеличению числа бедных в стране, что для государства нежелательно – им декларируется сокращение числа бедных, повышение уровня жизни населения. Минимальный потребительский бюджет имеет иную цель: он устанавливается для того, чтобы государство могло судить об уровне жизни населения. Эта величина более близка реальности.

Согласно ст. 133.1 ТК РФ размер минимальной заработной платы может устанавливаться в субъекте РФ для лиц, работающих на территории субъекта, за исключением работников, финансируемых из федерального бюджета. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте.

МРОТ устанавливается региональным соглашением, принятым в порядке социального партнерства. Размер минимальной заработной платы в субъекте РФ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

После заключения соглашения работодателям, осуществляющим деятельность на территории субъекта и не участвовавшим в соглашении, предлагается присоединиться к нему. Если работодатели в течение 30 календарных дней не представили мотивированный отказ присоединиться к соглашению, то оно считается распространенным на них со дня официального опубликования предложения и подлежит обязательному исполнению.

По данным ФНПР соглашения о минимальной оплате действуют в отношении работников внебюджетного сектора в 64 субъектах

и в отношении работников бюджетного сектора – в 50 субъектах России<sup>20</sup>.

В качестве меры государственного регулирования предусмотрена индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Тем самым обеспечивается рост реального содержания заработной платы. Организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, производят индексацию зарплаты в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Независимо от того, каким актом устанавливается порядок проведения индексации (коллективным договором или локальным актом), ее показатели не должны быть ниже роста потребительских цен на товары и услуги в данном регионе за определенный период. Индексация может осуществляться по разному: с учетом индекса инфляции в регионе, с учетом прожиточного минимума по области, краю, республике, который определяется в каждом субъекте РФ ежеквартально.

Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Однако допускается оплата и в иных формах, не противоречащих законодательству и международным договорам России. Доля зарплаты, выплачиваемой в неденежной форме, ограничивается и не может превышать 20 % от общей суммы зарплаты.

Оплата труда не в рублях допустима в строго определенных случаях при условии указания иных форм оплаты в коллективном или трудовом договоре. В любом случае оплата в неденежной форме может производиться только по письменному заявлению работника. Даже если зарплата в неденежной форме предусмотрена в коллективном договоре, оплата труда должна производиться, как общее правило, всем работникам в рублях. Если же кто-то из работников хочет получать зарплату не в рублях, он должен подать соответствующее письменное заявление работодателю.

---

<sup>20</sup> См.: Федерация независимых профсоюзов России : офиц. сайт. URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/11878.html> (дата обращения: 30.06.2018).

Таким образом, правовое регулирование заработной платы осуществляется двумя способами: во-первых, трудовым законодательством, которое определяет основные принципы и гарантии оплаты; во-вторых, в договорном порядке сторонами трудового договора и социального партнерства. Эти приемы регулирования дополняют друг друга, позволяя более гибко воздействовать на трудовые отношения.

### **7.3. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных**

Правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, регламентированы ТК РФ (ст. 149–158), и это тоже один из механизмов защиты работников от произвола работодателя. Тарифы, ставки, оклады рассчитаны на работу с нормальными условиями труда в обычных режимах.

Новеллой является оплата труда за выполнение работ различной квалификации: оплата производится по работе более высокой квалификации. Сдельщики получают по расценкам выполняемой работы. Когда сдельщику поручается работа ниже его разряда, межразрядная разница выплачивается в обязательном порядке (ч. 3 ст. 160 ТК РФ).

Трудовой кодекс предусматривает повышенный размер оплаты труда работников, занятых на тяжелых, вредных и иных работах с особыми условиями труда, по сравнению со ставками, окладами, предусмотренными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Гарантии, установленные для работников в связи с выполнением работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, сводятся к прописыванию порядка определения размеров доплат. Так, согласно ст. 147 ТК РФ минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения выплат предусматриваются коллективными договорами, трудовыми договорами, локальными актами, принятыми с учетом мнения представитель-

ного органа работников. Размеры доплат определяются по результатам специальной оценки рабочих мест в зависимости от класса вредности.

Коллективным договором могут устанавливаться размеры соответствующих выплат, но не основания выплат. Основания приобретения прав на такие выплаты по-прежнему определяются законодательством (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные дни, праздничные дни, совмещение профессий и др.). При этом подчеркивается общий принцип недопущения ухудшения положения работника по сравнению с законом или иными нормативными актами. Например, Постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» предусмотрено, что минимальный размер повышения оплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов часовой ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Этот размер оплаты работы в ночное время может быть повышен коллективным договором.

Лишь одна доплата из вышеперечисленных (при отклонении от нормы) не имеет минимального размера – за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом критериев, прописанных законодательством, – содержания и (или) объема выполняемой работы. Доплата индивидуальна, ее размер обговаривается сторонами трудового договора, а не в коллективном договоре.

## **7.4. Ограничение удержаний из заработной платы**

Законодательство содержит комплекс норм, охраняющих зарплату от необоснованных удержаний, поскольку у работников это основной, если не единственный, источник доходов. Любые удер-

жения из заработной платы допускаются только в случаях, предусмотренных законом. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу и в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по разрешению трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или в простое (ст. 155, 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска (удержания не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в п. 8 ст. 77, п. 1, 2 или 4 ст. 81, п. 1, 2, 5–7 ст. 83 ТК РФ).

Удержание из заработной платы работника возможно не позднее месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, что работник не оспаривает оснований и размеров удержаний. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении закона или иных нормативных актов), не может быть с него взыскана за исключением случаев счетной ошибки, а также если зарплата была выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом, или органом по разрешению трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или в простое.

Общий размер всех удержаний при выплате зарплаты не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 процентов заработной платы. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов зарплаты.

Ограничения, указанные выше, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на детей, взыскании вреда, причиненного работодателем здоровью работника, при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержания из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов. При этом нужно учитывать, что удержания не допускаются из компенсационных выплат, выходных пособий и других сумм. Правила ст. 137 и 138 ТК РФ сформулированы в императивной форме и не допускают отступлений.

## **7.5. Порядок выплаты заработной платы. Правовая охрана заработной платы**

Законодательство детально регламентирует порядок выплаты заработной платы, стремясь защитить интересы работников от недобросовестных действий работодателя. Обязанность работодателя своевременно и в полном объеме платить заработную плату конкретизирована в ст. 136 ТК РФ. В частности, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором. Ни заявление работника с просьбой о выплате ему заработной платы один раз в месяц, ни установление подобного положения в локальных нормативных актах не будут иметь юридической силы. Именно в этих документах работодатель должен закрепить, что заработная плата в организации выплачивается два раза в месяц, например 5-го и 20-го числа каждого месяца. В том случае, если условие о выплате заработной платы реже, чем каждые полмесяца, включено в трудовой договор или коллективный договор, такое условие не может применяться на том основании, что оно ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

При определении понятия «заработная плата» ничего не говорится об авансе. Не реже чем каждые полмесяца работнику следует

выплачивать именно заработную плату, которая является вознаграждением за уже проделанную работу. Каждый полмесяца работнику следует начислять заработную плату по итогам его труда, полностью производить с ним расчет за этот период. Если же в организации применяется понедельная оплата труда, полный расчет по заработной плате должен производиться еженедельно.

В том случае, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Определение конкретных дней выплаты зарплаты имеет значение для начисления компенсации (процентов) при задержке (с какого именно дня ее следует начислять – ст. 236 ТК РФ) и для определения того, произошла ли такая задержка выплаты (ст. 142 ТК). Оплата отпуска должна производиться не позднее чем за три дня до его начала.

Иные сроки выплаты заработной платы могут быть установлены только для отдельных категорий работников и только на основании федеральных законов.

Установлен единый порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков – подсчет осуществляется за последние 12 календарных месяце (ст. 139 ТК РФ). Это позволяет нивелировать существующую большую неравномерность выплат заработной платы в течение года, поставить всех работников в равные условия и облегчить работодателю составление графиков отпусков с тем, чтобы поддерживать деятельность организации в течение всего года.

Установлен единый порядок для исчисления среднего заработка для всех случаев оплаты по среднему заработку (не только отпускных, но и в других случаях). При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного им времени. Общий период для расчета – 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом среднемесячное количество дней составляет 29,3. Уточнено понятие, что следует считать «месяцем, предшествующим моменту выплаты». Во-первых,

устанавливается, что это месяц календарный, а во-вторых, указывается, что календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца (в феврале – период с 1-го по 28-е или 29-е число) включительно.

Статья 139 Трудового кодекса РФ допускает возможность установления иных периодов для расчета средней заработной платы в коллективном договоре, если при этом не ухудшается положение работников по сравнению с законом, а также предлагается разрешить этот вопрос в локальном нормативном акте.

Два раза в месяц (или еженедельно) работодатель должен выдавать работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях его заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки должны выдаваться всем работникам. Форма расчетного листка определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке ст. 372 ТК РФ.

Зарплата выплачивается, как правило, в месте выполнения работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным или трудовым договором. Согласно ст. 13 Конвенции МОТ № 95 об охране заработной платы выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна осуществляться в месте работы или в непосредственной близости от нее, если национальное законодательство, коллективный договор или решение суда не предусматривают иного или если другие известные трудящимся способы не признаются целесообразными.

Для защиты прав работников на своевременную выплату заработной платы Трудовой кодекс предусмотрел механизм самозащиты (ст. 142 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право на приостановку работы до момента выплаты задерживаемой суммы. Норма, согласно которой работник вправе приостановить работу в случае нарушения сроков выплаты заработной платы, была введена в трудовое законодательство впервые. Судебная практика ее применения складывалась непросто. приме-



нять положения о самозащите в силу несовершенства данной нормы было нелегко из-за неопределенности правового положения работника в период приостановки им работы: вправе он покинуть свое рабочее место или не вправе; обязан он являться на работу или не обязан; следует ли оплачивать время приостановки работы или не следует; если оплачивать, то в каком размере? В дальнейшем ст. 142 кодекса была подкорректирована, определен механизм осуществления работниками права на самозащиту в случае задержки выплаты зарплаты. В частности, уточнен круг работников, которые не могут воспользоваться правом на приостановление работы в случае задержки выплаты зарплаты. При этом учитывается не только профиль деятельности организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях, но и характер деятельности самого работника. Так, в трудовые обязанности должно входить выполнение работы, непосредственно связанной с энергообеспечением, отоплением, теплоснабжением, газоснабжением и т. п. Предусмотрено, что в период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте. Приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой. Поскольку ст. 142 ТК не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы. Одновременно кодекс предусматривает обязанность работника приступить к работе не позднее дня, следующего за днем получения письменного уведомления от работодателя о готовности выплатить заработную плату в день выхода на работу. Неисполнение этой обязанности по вине работника будет являться дисциплинарным проступком и может повлечь дисциплинарную ответственность.

Судебная практика колебалась в вопросе о том, выплачивается или не выплачивается заработная плата в период приостановки работы. В настоящее время вопрос решен: за работником сохраняется средний заработок на период приостановления работы из-за задержки выплаты заработной платы.

Работодатель несет перед работниками материальную ответственность при нарушении им сроков выплаты заработной платы. Статьей 236 ТК РФ предусмотрено, что при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что исходя из содержания ст. 236 ТК РФ суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм. Компенсацию за задержку заработной платы работодатель обязан выплачивать работникам вне зависимости от того, что послужило ее причиной, в следующем размере:  $1/150$  от ставки рефинансирования ЦБ РФ, т. е.  $0,055$  процента от задержанной суммы за каждый день просрочки ( $7,75 : 150 = 0,055$ ) умножаются на число дней задержки, а затем на сумму задержанной заработной платы. Таким образом, теперь работодатель должен при любых обстоятельствах выплачивать работнику компенсацию за нарушение сроков выплаты зарплаты и других обязательных выплат (отпускных, компенсационных выплат, пособий). Размер процентов (денежной компенсации) может быть только повышен коллективным или трудовым договором. Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера, при условии, что он не ниже установленного законом.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Это важно иметь в виду: одно не исключает другое (первое – это ответственность работодателя, а второе – индексация в связи с ростом цен). При задержке выплаты зарплаты свыше трех месяцев и сумме долга более 300 тыс. руб. работники имеют право инициировать банкротство работодателя.

Работодатель и (или) его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения, несут за это ответственность. Они привлекаются к дисциплинарной ответственности, а также к гражданско-правовой, административной или уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Возможно взыскание компенсации морального вреда.

### **Контрольные вопросы**

1. Что понимается под заработной платой, каковы ее составные части?
2. Как устанавливаются системы оплаты труда?
3. Какие методы регулирования оплаты труда предусмотрены законодательством?
4. Допустима ли неденежная форма оплаты труда?
5. В чем значение минимального размера оплаты труда?
6. Как осуществляется индексация заработной платы?
7. Какую ответственность несет работодатель за несвоевременную выплату заработной платы?

## 8. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

### 8.1. Понятие дисциплины труда.

#### Правовые методы обеспечения дисциплины труда

Проблемам дисциплины труда уделяется пристальное внимание, так как любая совместная деятельность людей нуждается в определенном согласовании. Упорядочение отношений участников совместного труда имеет особое значение при объединении многих работников для производства материальных и духовных благ и их распределения. Такая согласованность в действиях становится возможной при соблюдении участниками трудовых отношений определенных правил поведения, устанавливаемых законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, трудовым договором, локальными актами организаций.

Вероятно, по этой причине в качестве одной из важнейших обязанностей работников называется добросовестное выполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины. Работодатель же обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда, – обеспечивать их сырьем, материалами, рабочим местом, электроэнергией. Это важнейшая предпосылка соблюдения работниками правил поведения в процессе труда.

Таким образом, дисциплина труда как правовое понятие носит двусторонний характер. С одной стороны, она включает обязанность работодателя правильно организовать труд работников не только путем принятия обязательных правил поведения, но и посредством фактического создания работнику нормальных условий труда. С другой стороны, обязанность работника предполагает неуклонное соблюдение правил поведения, установленных работодателем (экономное расходование ресурсов, выполнение норм труда, использование рабочего времени для производительного труда).

Д и с ц и п л и н а т р у д а – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соот-

ветствии с ТК РФ, другими законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами. Как видим, обязательные для всех правила поведения устанавливаются актами различной юридической силы: наиболее общие – ТК РФ и законами, а более конкретные, учитывающие условия труда у работодателя, – в правилах внутреннего трудового распорядка организации (индивидуального предпринимателя).

Применительно к работнику трудовая дисциплина имеет внутренний и внешний аспекты. Внешний аспект означает подчинение работника внутреннему трудовому распорядку. Под внутренним аспектом дисциплины труда имеется в виду совокупность правил, регламентирующих трудовую функцию работника, т. е. сам труд – технологический процесс, последовательность операций. Для лиц, непосредственно занятых в цикле производства, говорится о производственной дисциплине и ее составной части – о технологической дисциплине. Последняя включает, в частности, правила обращения со станками, агрегатами, механизмами и инструментами, последовательность трудовых действий. В научной и учебной литературе встречаются понятия «производственная дисциплина», «технологическая дисциплина», «финансовая дисциплина». Полагаем, что понятие «дисциплина труда» является наиболее общим и охватывает любые разновидности свойственной процессу труда дисциплины. Нарушение последней во всех ее формах (дисциплины технологической, финансовой, исполнительской и др.) должно давать право на привлечение к ответственности за совершение дисциплинарного проступка (ст. 192 ТК РФ). В условиях современного производства значение дисциплины труда чрезвычайно велико, так как ее нарушение может повлечь серьезные и даже катастрофические последствия (например, на атомных объектах, химическом производстве, транспорте, стройках) не только для конкретного работодателя, но и для общества в целом.

Под правовыми методами обеспечения дисциплины труда понимаются предусмотренные законодательством способы, т. е. выполнение работодателем и работником своих обязанностей. С переходом к рыночным отношениям существенно изменились методы

руководства и управления трудом, в том числе и способы обеспечения единого порядка поведения в процессе трудовой деятельности. В недавнем прошлом преобладали административные методы воздействия на нарушителей, насчитывалось около 20 санкций за нарушение дисциплины. Сейчас вмешательство государства ослабло, приобрело иной характер, основанный на принципах свободы труда, выбора работником сферы приложения своего труда, запрете принудительного труда. Решение проблем дисциплины труда перемещается на уровень организации, где развиваются трудовые отношения между работником и работодателем в правовых рамках, установленных законом и другими нормативными правовыми актами.

Методами обеспечения дисциплины являются поощрение и принуждение.

Поощрение состоит в экономической и иной заинтересованности работника и работодателя в конечных результатах труда. Неуклонное соблюдение дисциплины сторонами трудового договора в конечном счете направлено на достижение цели, которую ставят перед собой работодатель (получение наибольшей прибыли) и работник (получение вознаграждения за труд). Чем выше степень заинтересованности сторон в результатах своего труда, тем более эффективен этот метод. Наряду с экономическим стимулированием возможны и другие формы поощрения.

Принуждение как метод состоит в применении к нарушителям мер воздействия: прежде всего дисциплинарных, а по отношению к работодателю – административных и уголовных. Вместе с тем есть механизмы материального, имущественного воздействия. Так, работодатель, не сумевший создать работникам необходимые условия труда, неправильно организовавший труд, как правило, не имеет прибыли. Это может обернуться проблемами несостоятельности (банкротства). Разумеется, отсутствие у работодателя средств для выплаты зарплаты и возможностей создания им соответствующих условий труда работникам отражается и на самих работниках – вплоть до их увольнения при сокращении штатов, при ликвидации организации в случае ее несостоятельности (банкротства). К мерам

принуждения относится и материальная ответственность, заключающаяся в возмещении ущерба, причиненного стороне трудового договора (в том числе при задержке или невыплате зарплаты).

## **8.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка**

Трудовой распорядок – это порядок взаимодействия и взаимоотношений всех участников совместной трудовой деятельности в данной организации (работодателя, его представителей, работников и их представителей), основанный на установлении общих правил поведения в процессе совместного труда, взаимных прав и обязанностей сторон трудовых отношений, основных условий труда (режима рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, мер поощрения и мер ответственности) и решении иных вопросов регулирования трудовых отношений в организации. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, их основные права и обязанности, ответственность сторон трудового договора, режим рабочего времени, времени отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя (ст. 189 ТК РФ). Утверждаются правила внутреннего трудового распорядка работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. В качестве представительного органа может выступать профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, либо иной орган, уполномоченный представлять их интересы общим собранием (конференцией).

Элементами внутреннего трудового распорядка являются: основные права и обязанности работников и работодателя; режим рабочего времени; порядок поощрения и привлечения к ответ-

ственности. Основные права и обязанности сторон трудовых правоотношений могут конкретизироваться применительно к специфике деятельности организации. Так, организация вправе расширять их перечень, вводить различные режимы рабочего времени для разных категорий работников (пяти- или шестидневную рабочую неделю), устанавливать продолжительность рабочего времени, перерывов и др.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору организации (индивидуального предпринимателя). В этом случае они выступают как акт социального партнерства. Внесение в них изменений и дополнений должно осуществляться в порядке, установленном для заключения коллективных договоров. С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники. В развитие этих правил разрабатываются графики сменности, графики отпусков и иные локальные нормативные акты.

Для отдельных категорий работников в отраслях хозяйства действуют уставы и положения о дисциплине труда, утверждаемые Правительством РФ. В отличие от общих правил кодекса уставы могут предусматривать иные виды поощрения и дисциплинарные взыскания, отражающие специфику труда в соответствующей отрасли. Так, Устав рыбопромыслового флота РФ предусматривает увольнение за такие проступки, как нарушение таможенных правил и грубое нарушение правил промысла. Наличие уставов и положений о дисциплине не исключает принятия правил внутреннего трудового распорядка, в которых решаются вопросы, не нашедшие отражения в названных актах.

### **8.3. Поощрение за труд**

**П о о щ р е н и е** – это публичное признание заслуг, успехов работника в форме установленной меры поощрения за добросовестное выполнение трудовых обязанностей.

Меры поощрения можно разделить на два вида по основаниям их применения и по тем субъектам, которые их применяют: 1) меры



поощрения, применяемые работодателем за добросовестное выполнение трудовых обязанностей и 2) меры поощрения, применяемые государственными органами по представлению работодателя за особые трудовые заслуги.

Работодатель поощряет работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности. Поощрение может быть в форме объявления благодарности, выдачи премии, награждения ценным подарком, почетной грамотой, представления к званию лучшего по профессии. Это стандартный перечень поощрений, применимый к любому работнику, который с точки зрения работодателя добросовестно трудится. Критерии добросовестности законом не предусмотрены, поэтому определение основания поощрения во многом является результатом субъективной оценки работодателя. Критерии могут быть предусмотрены в коллективных договорах, локальных нормативных актах, как и сами меры поощрения. В частности, устанавливаются такие поощрения, как награждение нагрудным знаком организации с присвоением звания «Ветеран организации» и выплатой единовременной премии при наличии стажа определенной продолжительности (20–25 лет), юбилейные разовые премии при достижении возраста 50 или 60 лет, размер которых зависит от стажа работы в организации. Как правило, в мерах поощрения сочетаются элементы морального и материального стимулирования.

Законодательство не запрещает применения нескольких мер поощрения одновременно. Процедура поощрения законом не определена, но обычно поощрения применяются публично. Как правило, издается приказ (распоряжение) работодателя, в котором должно быть указано, в чем выразилось добросовестное выполнение трудовых обязанностей работником, а также применяемая мера поощрения (благодарность, премия и др.).

К награждениям относятся государственные награды, к которым работники могут быть представлены за особые трудовые заслуги перед обществом и государством в установленном порядке. Следовательно, основанием награждения выступают особые трудовые заслуги, т. е. такое поведение работника, которое может служить примером, образцом для подражания. Установление государственных

наград и почетных званий относится к ведению Российской Федерации (п. «с» ст. 71 Конституции РФ). Государственные награды – высшая форма поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни граждан и др. Государственными наградами являются: звание Героя Российской Федерации, ордена, медали, знаки отличия и почетные звания Российской Федерации. Они предусмотрены Положением о государственных наградах Российской Федерации<sup>21</sup>.

К государственным наградам как высшей форме поощрения за выдающиеся заслуги в экономике, науке, просвещении, воспитании относятся орден «За заслуги перед Отечеством» 1, 2, 3-й степени, орден Почета, орден Мужества, орден «За военные заслуги», орден Андрея Первозванного, медаль «За отвагу», медали Нестерова, Суворова, Ушакова и др. К каждому ордену разработан статут ордена, а к каждой медали – положение о медали, где определяются основания для награды и дается ее описание. Например, орденом «За заслуги перед Отечеством» согласно статуту ордена награждаются граждане за особо выдающиеся заслуги перед народом, связанные с развитием государственности, достижениями в труде, укреплении мира, дружбы и сотрудничества между народами, значительный вклад в дело защиты Отечества. В основном ордена выполнены в виде креста, восьмиконечной или пятиконечной звезды с лучами и т. п. Они изготовлены из драгоценных металлов и камней и имеют режим валютных ценностей (в частности, при вывозе за границу).

Почетные звания как один из видов государственных наград предоставляются за личные заслуги, как правило, за длительную деятельность в соответствующей области – более 15 лет («Заслуженный врач», «Заслуженный конструктор», «Заслуженный машиностроитель»). Так, согласно Положению о почетном звании «Заслуженный юрист РФ» данное звание присваивается высокопро-

---

<sup>21</sup> См.: Указ Президента РФ от 07.09.2010 г. №1099 (ред. от 30.12.2015 г.) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации». URL: [www.kremlin.ru/act/bank/31716](http://www.kremlin.ru/act/bank/31716) (дата обращения: 30.06.2018).

фессиональным юристам за заслуги в укреплении законности и правопорядка, защите прав и законных интересов граждан, формировании правового государства, развитии юридических наук, подготовке юридических кадров, работающим по специальности 15 и более лет.

Порядок награждения государственными наградами предусмотрен указом Президента РФ: ходатайства о награждении возбуждаются коллективами организаций, государственными органами или органами местного самоуправления. Представления к награждению вносятся руководителями федеральных органов власти по согласованию с главами области, республики. Награждение осуществляется указом Президента РФ, он лично вручает награды. Лишение государственных наград может иметь место по представлению суда в случае совершения лицом тяжкого преступления и осуществляется также указом Президента России. Государственные награды и почетные звания могут устанавливаться и субъектами РФ.

#### **8.4. Дисциплинарный проступок**

Основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности является совершение дисциплинарного проступка.

**Д и с ц и п л и н а р н ы й п р о с т у п о к** – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Под этим термином понимается поведение работника в процессе труда, выражающееся в неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей и оцениваемое как нарушение внутреннего трудового распорядка. Действие или поведение в частной жизни, за пределами рабочего времени не могут быть расценены как дисциплинарные проступки и соответственно не могут повлечь дисциплинарных взысканий (за некоторыми исключениями, например у летного состава гражданской авиации).

Как и любое правонарушение, дисциплинарный проступок имеет состав, включающий несколько элементов. Субъектом дисциплинарного проступка может быть только лицо, состоящее в трудовых отношениях с данным работодателем (работник). Иные лица,

находящиеся на территории организации и нарушившие правила трудового распорядка, к субъектам дисциплинарной ответственности не относятся.

Объектом посягательства при совершении дисциплинарного проступка является внутренний трудовой распорядок – система взаимоотношений, складывающихся в процессе трудовой деятельности между работниками (по горизонтали и по вертикали). Объектом дисциплинарного проступка может быть такой элемент внутреннего распорядка, как полное и рациональное использование рабочего времени (при прогуле, опоздании), обеспечение сохранности, целостности имущества работодателя (при выпуске бракованной продукции, поломке оборудования) и др.

Объективная сторона дисциплинарного проступка – это действие или бездействие работника – поведение, выразившееся в неисполнении им своих трудовых обязанностей или ненадлежащем их исполнении. Трудовые обязанности определяются трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. В частности, бездействие может быть проступком, если законодательство или правила внутреннего трудового распорядка, инструкции возлагают на работника активные обязанности. Например, кладовщик обязан обеспечить сохранность вверенного ему имущества, сообщать об угрозе его порчи, утраты и т. п. Если кладовщик не выполняет свои обязанности, можно говорить о дисциплинарном проступке.

Для оценки поведения как дисциплинарного проступка имеет значение время его совершения – это должно быть рабочее время. В редких случаях как проступок может быть расценено поведение работника в нерабочее время. Например, к судьям судов общей юрисдикции и к некоторым категориям государственных служащих предъявляются повышенные требования. В Постановлении Пленума Верховного суда РФ от 31 мая 2007 г. «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании решений квалификационных коллегий судей о привлечении судей судов общей юрисдикции к дисциплинарной ответственности» указывается, что под дисциплинарным проступком, влекущим дисциплинарное взыскание в виде

предупреждения или досрочного прекращения полномочий судьи, следует понимать не только нарушение норм названного закона, но и нарушение общепринятых норм морали, обязанностей при отправлении правосудия, правил поведения при исполнении иных служебных обязанностей и во внеслужебной деятельности. Таким образом, при определенных условиях и нарушение норм морали, и поведение во внеслужебной деятельности расцениваются как дисциплинарный проступок.

Важный элемент состава дисциплинарного проступка – наличие вины работника, которая может быть в форме умысла и неосторожности (субъективная сторона). При отсутствии вины работника нельзя говорить о проступке. Так, работник имеет право отказаться от выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты в случае необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты по установленным нормам. В этом случае нет нарушения дисциплины, и работодатель не только не имеет права требовать исполнения трудовых обязанностей, но и обязан оплатить возникший по этой причине простой согласно ст. 220 ТК РФ. Отказ от выполнения трудовых обязанностей в данном случае является правомерным. Таков же отказ женщин с малолетними детьми от поездки в командировку.

В трудовом законодательстве не сформулированы составы дисциплинарных проступков (в отличие от административного и уголовного права). Отсутствует даже примерный их перечень. Проанализировав содержание ст. 81 ТК РФ, определяющей основания увольнения за нарушения трудовой дисциплины, можно сделать вывод, что к наиболее злостным дисциплинарным проступкам относятся прогул (неявка на работу без уважительных причин), появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, разглашение охраняемой законом тайны, хищение чужого имущества, нарушение правил охраны труда и другие проступки, прямо не названные в ТК РФ (опоздание, преждевременный уход с работы, выпуск бракованной продукции и пр.). Содержание, признаки некоторых проступков раскрываются в п. 6 ст. 81 ТК РФ,

а также в комментариях и судебной практике. Отсутствие перечня дисциплинарных проступков и их составов требует от работодателя хорошего знания трудового законодательства и умения правильно его применять, так как именно он должен квалифицировать поведение работника как правонарушение или правомерное поведение. При наличии всех элементов состава правонарушения можно говорить о совершении дисциплинарного проступка.

## **8.5. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

Д и с ц и п л и н а р н а я о т в е т с т в е н н о с т ь представляет собой самостоятельный вид юридической ответственности и заключается в претерпевании дисциплинарных санкций, применяемых к нарушителю дисциплины.

По своей природе дисциплинарная ответственность является договорной, так как работник сам свободно принял на себя обязанности выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать существующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, правила техники безопасности, технологические правила. Однако работодатель, имея право привлечь работника, нарушившего дисциплину, к ответственности, не может действовать произвольно, по своему усмотрению. Он обязан применять только те дисциплинарные взыскания, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников. Произвол работодателя ограничен четким правилом: не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Работодателю не предоставлено права устанавливать какие-то иные взыскания (ни в коллективном договоре, ни в правилах внутреннего распорядка или другом локальном нормативном акте), чем те, что указаны в нормативных актах. Установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения относится к полномочиям федеральных

органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ). Поэтому встречающиеся в практике меры воздействия, такие как удержания из заработной платы неких сумм за допущенные нарушения, прежде всего за опоздания, не должны иметь места. Не является дисциплинарным взысканием и невыплата премий за упущения по работе, недостижение показателей премирования.

Поскольку речь идет о юридической ответственности, законодатель подробно определяет процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности. Принято различать два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

**Общая дисциплинарная ответственность** предусмотрена Трудовым кодексом РФ и заключается в применении следующих взысканий: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям. В частности, такие основания указаны в п. 5 и 6 ст. 81 ТК РФ (они были рассмотрены выше), а также в п. 1 ст. 336, п. 7 и 8 ст. 81 ТК РФ, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, или аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с выполнением трудовых обязанностей.

**Специальную дисциплинарную ответственность** несут работники в соответствии с уставами и положениями о дисциплине. Например, такая дисциплинарная ответственность предусмотрена Уставом о дисциплине работников морского транспорта от 23 мая 2003 г.<sup>22</sup> В нем четко определены перечни работников, к которым применяется устав. К работникам, на которых распространяется действие уставов и положений о дисциплине, могут быть применены более строгие дисциплинарные взыскания.

Так, согласно Положению о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ нарушением дисциплины является нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей. Перечень таких категорий работников, которые несут ответственность за нарушения и не при исполнении

---

<sup>22</sup> См.: Собрание законодательства Российской Федерации. 2003. № 33. Ст. 2311.

трудовых обязанностей, утвержден Министерством путей сообщения РФ. Перечень грубых нарушений дисциплины, за которые может быть применено дисциплинарное взыскание, определен в приказе Министерства путей сообщения: проезд запрещающего сигнала, повлекший аварию поезда; превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию, крушение поезда; нарушение порядка опробования автотормозов и проверки их действия в пути следования, повлекшее аварию; отправление поезда на занятый перегон или прием на занятый путь и др. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем, имеющим право принять на работу работника, совершившего дисциплинарный проступок. Каждый вышестоящий руководитель может полностью осуществлять дисциплинарные права, принадлежащие нижестоящим руководителям, в отношении работников подчиненных им предприятий, организаций. Дисциплинарные полномочия каждого начальника (железнодорожной дороги, заместителей министра и министра железнодорожного транспорта) указаны в Положении о дисциплине.

**Порядок применения дисциплинарных взысканий** при общей ответственности определен ст. 193 ТК РФ. Соблюдение этих правил обеспечивает объективность и законность их применения, позволяет исключить случаи необоснованного привлечения к дисциплинарной ответственности. Выбор мер дисциплинарного взыскания отдается на усмотрение работодателя. Однако при наложении взыскания он обязан учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. При наложении взыскания руководитель должен соблюдать правила служебной этики и не допускать унижения личного достоинства подчиненного работника. В постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» подчеркивается, что при рассмотрении дел об оспаривании дисциплинарного взыскания подлежащим доказыванию в суде является соблюдение работодателем при применении дисциплинарных взысканий вытекающих из Конституции РФ и признанных Россией общих принципов юридической ответственности, таких как справедливость, равенство, законность, вина, гуманизм.



В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Это особенно важно при применении такой дисциплинарной санкции, как увольнение. Если при рассмотрении дела суд придет к выводу о том, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, суд может удовлетворить иск работника.

До применения взыскания работодатель обязан затребовать от работника, нарушившего дисциплину, объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Применяется дисциплинарное взыскание не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Отсутствие работника по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течения указанного срока. В свою очередь, к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением, отпуска без сохранения заработной платы.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с данным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Работник может обжаловать дисциплинарное взыскание, обратившись в государственную инспекцию труда и/или в органы по рассмотрению трудовых споров (КТС, суд) в течение трех месяцев, а при увольнении – в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении.

Если дисциплинарным проступком причинен материальный ущерб имуществу работодателя, то возможно привлечение не только к дисциплинарной ответственности, но и к материальной (ст. 248 ТК РФ).

Примененное к работнику дисциплинарное взыскание сохраняет силу в течение одного года со дня применения. Если в течение года со дня применения взыскания работник не был подвергнут новому взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

В то же время работодатель до истечения года со дня применения взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, по ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

Нельзя не отметить, что международный опыт и отечественная практика показывают: проблемы дисциплины труда решаются не столько ужесточением дисциплинарных санкций, сколько путем надлежащей организации производства, улучшения условий труда, расширения возможностей профессионального роста и повышения квалификации, обеспечивающих достойный уровень жизни работника и его семьи. Не случайно Трудовой кодекс говорит об обязанности работодателя организовать труд работников, обеспечить их оборо-

дованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, причем надлежащего качества, а также исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования, обеспечивать безопасность и здоровые условия труда (ст. 22, 163 ТК РФ). Это предпосылки соблюдения трудовой дисциплины. Только при этих условиях можно требовать от работников выполнения норм труда, надлежащего качества работы, добросовестного отношения к трудовым обязанностям.

### **Контрольные вопросы**

1. Какие методы обеспечения дисциплины предусмотрены законом?
2. Что такое поощрение и в чем его значение?
3. Что понимается под дисциплинарным проступком?
4. Вправе ли работодатель вводить меры дисциплинарного воздействия?
5. Каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности?

## **9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **9.1. Понятие материальной ответственности сторон по трудовому праву**

В основе материальной ответственности сторон трудового правоотношения лежат конституционные положения о признании и защите разных форм собственности, об охране труда и здоровья людей (ст. 7 и 8 Конституции РФ). Эти положения Конституции нашли отражение в формулировании прав и обязанностей сторон трудового договора и правоотношения: работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя, а работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда (ст. 21 и 22 ТК РФ). При ненадлежащем выполнении своих обязанностей сторонами трудового правоотношения возникает вопрос о возмещении причиненного ущерба.

**М а т е р и а л ь н а я   о т в е т с т в е н н о с т ь** – это обязанность возмещения виновной стороной трудового правоотношения нанесенного ею ущерба другой стороне. В зависимости от субъекта различают: а) материальную ответственность работника за ущерб, причиненный его виновными действиями (бездействием) работодателю; б) материальную ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья, а также нарушением его права на труд.

Материальная ответственность работника и работодателя является одним из видов юридической ответственности. Она наступает как следствие совершенного правонарушения (в том числе дисциплинарного проступка) и отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву. В частности, субъектами материальной ответственности являются работник – физическое лицо, состоящее в трудовом правоотношении с работодателем, и работодатель,

причинивший вред работнику, с которым его связывает трудовое правоотношение. Отличаются эти виды ответственности по условиям и размерам возмещения ущерба работником, которые в большинстве случаев возможны лишь в пределах его среднемесячного заработка.

Преследуемая материальной ответственностью цель – не только возместить ущерб, нанесенный имуществу работодателя (или работника), но и оказать воспитательно-дисциплинирующее воздействие на работников и работодателя. В то же время нормы института материальной ответственности охраняют заработную плату работников от чрезмерных и незаконных удержаний со стороны работодателя. Материальная ответственность способствует более тщательному соблюдению работодателем законодательства о труде и охране труда, соблюдению технологических правил. Таким образом, материальная ответственность выполняет компенсационную, воспитательную (профилактическую) и охранительную функции.

В ст. 232 ТК РФ предусмотрено положение о том, что трудовым договором или иными соглашениями, заключенными в письменной форме, может конкретизироваться материальная ответственность сторон трудового договора. При этом ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК и иными федеральными законами. К сожалению, законодатель не провел различия этих соглашений с договорами о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности, которые давно известны трудовому законодательству, что может вызывать различные толкования и споры. В целом правило ст. 232 ТК РФ оценивают позитивно, так как работодатель не обязан привлекать к материальной ответственности работников и, вероятно, может снизить размер возмещаемого ущерба или вообще отказаться от его взыскания. В то же время интересы работника защищены – работодатель не вправе уменьшить объем своей ответственности перед работником и не может требовать возмещения в большем объеме, чем предусмотрено ТК РФ.

Прекращение трудовых правоотношений после причинения ущерба не освобождает работника и работодателя от материальной ответственности друг перед другом. Привлечение к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности не исключает материальной ответственности работника и работодателя (ч. 5 ст. 248 ТК РФ).

## **9.2. Материальная ответственность работника, ее основания и условия**

Материальная ответственность работника – это обязанность возместить причиненный по его вине ущерб в пределах и порядке, установленных законом. Являясь самостоятельным видом ответственности, материальная ответственность работника наступает независимо от привлечения последнего к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействия, которыми причинен ущерб работодателю (ст. 248 ТК РФ). Ее отличительными чертами является то, что, во-первых, работник отвечает только за прямой действительный ущерб, а неполученные доходы не взыскиваются (в отличие от гражданского права); во-вторых, размер возмещаемого ущерба, как правило, ограничивается частью заработной платы – средним месячным заработком работника; в-третьих, удержание с работника ущерба в пределах среднемесячного заработка производится самим работодателем; в-четвертых, работодатель должен создать необходимые условия для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенного работнику имущества.

**Основанием материальной ответственности работника** выступает наличие прямого действительного ущерба. Под прямым действительным ущербом понимается уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя) или затраты, излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества (ст. 238 ТК РФ). Неполученные доходы в размер ущерба не входят и взысканию с работника не подлежат. В то же время

в действительный ущерб включаются потери, возникшие у работодателя в результате возмещения им ущерба, причиненного по вине работника, иным лицам, например при дорожно-транспортном происшествии, выполнении услуг по ремонту. Под ущербом, причиненным третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет погашения ущерба. При этом нужно 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.

Наличия одного лишь прямого действительного ущерба недостаточно для привлечения к материальной ответственности.

**Условиями материальной ответственности работника** являются: 1) его противоправные действия (бездействие), причинившие ущерб; 2) причинная связь между поведением работника и возникшим ущербом; 3) вина в форме умысла или неосторожности.

*Противоправность поведения* – это неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на работника законами, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, распоряжениями работодателя. Оно может выразиться в несоблюдении правил хранения и выдачи, отпуска материальных ценностей, нарушении правил обслуживания машин и механизмов, правил дорожного движения, вызвавших аварию; в непринятии мер по предотвращению порчи имущества и др.

*Причинная связь* между противоправным поведением работника и наступившим ущербом имеется, если ущерб явился непосредственным следствием его противоправного поведения.

*Вина работника* – обязательное условие для привлечения к материальной ответственности. Виновным является деяние, совершенное умышленно или неосторожно. Форма вины влияет на пределы материальной ответственности работника (полная или ограниченная). Работодатель обязан доказать виновность работника и обосновать размер причиненного ущерба.

Трудовой кодекс исключает материальную ответственность работника в случаях возникновения ущерба вследствие непреодо-

лимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества (ст. 239 ТК РФ).

В судебной практике считают, что к нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник выполнил возложенные на него обязанности, проявил должную степень заботливости и осмотрительности, принял меры к предотвращению ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это послужило причиной возникновения ущерба.

### **9.3. Виды материальной ответственности работника**

Материальная ответственность работника бывает двух видов: ограниченная и полная.

**Ограниченная материальная ответственность** состоит в обязанности работника возмещать ущерб в пределах, установленных законом. Таким пределом является средний месячный заработок работника. Ущерб, превышающий установленный предел, не может быть взыскан с работника и относится на убытки работодателя. Ответственность в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ) наступает во всех случаях причинения ущерба, кроме тех, когда законом предусмотрено иное. Например, ограниченная ответственность наступает при порче сырья, материалов, спецодежды и др. Разница между фактическим ущербом и размером среднего заработка работника – это убытки работодателя. Если закон устанавливает привлечение работника без указания вида



и предела ответственности, то он будет отвечать в размере прямого действительного ущерба, но не более среднего месячного заработка. Заработок учитывается за 12 календарных месяцев работы, предшествующих событию.

**Полная материальная ответственность** состоит в обязанности работника возместить ущерб в полном объеме, независимо от какого-либо предела. Эта ответственность наступает лишь в случаях, прописанных в законе, а именно в ст. 243 ТК РФ.

В п. 1 ст. 243 ТК РФ содержится отсылочная норма, в соответствии с которой полная материальная ответственность может быть предусмотрена кодексом или иными федеральными законами. Так, согласно ст. 277 кодекса руководитель организации несет полную материальную ответственность.

В силу специального письменного договора работник несет полную материальную ответственность за недостачу ценностей, вверенных ему. Письменный договор о полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной) заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности и иное имущество. Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, и типовые формы этих договоров утверждаются Правительством РФ. В настоящее время действуют Перечень и Типовой договор, установленные Постановлением Министерства труда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85. В частности, Перечень предусматривает такие категории работников, как кассиры, контролеры, инкассаторы, заведующие складами, камерами хранения, заведующие хозяйством, коменданты зданий, продавцы; руководители, специалисты и иные работники, осуществляющие депозитарную деятельность, экспертизу, проверку подлинности и уничтожение денежных знаков, ценных бумаг; работники, занятые откормом пушно-меховых зверей, птиц и др. Перечни должностей и работ исчерпывающие и расширительному толкованию не подлежат. Типовая форма договора о полной материальной ответственности является обязательной для любого работодателя. При несоблюдении указанных условий на работника не может быть возло-

жена полная материальная ответственность. Договор, заключенный с нарушением порядка, является недействительным и не влечет правовых последствий. Он может быть заключен лишь при наличии трудового договора. Если нет трудового договора – не может быть и полной материальной ответственности.

По общему правилу с работниками, которым вверяются денежные и товарные ценности, заключаются индивидуальные договоры о полной материальной ответственности. Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности допускается 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 и заключить с ним индивидуальный договор. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады) на основе типового договора, утвержденного Постановлением Министерства труда РФ 31 декабря 2002 г. № 85. По данному договору ценности вверяются заранее установленной группе лиц. Комплектование бригады осуществляется добровольно. При смене коллектива бригады более чем наполовину заключается новый договор. Этим же постановлением Минтруда РФ утверждены Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу имущества, и Типовая форма такого договора. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между членами коллектива (бригады). Привлечение к материальной ответственности производится после проведения тщательной проверки причин образования ущерба с учетом письменных объяснений, представленных членами бригады, степени вины последних. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива бригады определяется судом.

Умышленное причинение ущерба является основанием привлечения к полной материальной ответственности только по форме вины (умысел). Способ причинения ущерба, виды имущества, которым он причинен, значения не имеют.

Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения влечет полную материальную ответственность независимо от формы вины. Нетрезвое состояние должно быть доказано работодателем.

Причинение ущерба в результате преступных действий (в том числе бездействий) работника влечет полную материальную ответственность лишь при условии, что совершение такого деяния доказано приговором суда. При оправдательном приговоре за отсутствием состава преступления, а также при прекращении по этим мотивам уголовного дела на стадии предварительного следствия полная материальная ответственность если и может быть, то только по иным основаниям ст. 243 ТК РФ. Учитывая, что наличие обвинительного приговора является обязательным условием привлечения к полной материальной ответственности, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта амнистии) либо вынесения судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта амнистии он был освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, поскольку имеется вступивший в силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (п. 11). URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

Причинение ущерба в результате административного проступка повлечет полную материальную ответственность, если такой проступок установлен соответствующим государственным органом (например, судом, инспекцией по труду или другим органом). Это новое основание говорит об ужесточении требований к работникам и усилении ответственности за посягательство на имущество работодателя. Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченным рассматривать дела об административном правонарушении, было вынесено постановление о назначении административного наказания, поскольку в указанных случаях факт совершения правонарушения установлен.

Если работник освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем было вынесено постановление о прекращении производства по делу, на такого работника также может быть возложена полная материальная ответственность, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения и выявляются все признаки состава правонарушения<sup>24</sup>.

Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую, персональные данные работников и т. п.), приведет к полной материальной ответственности, если работодатель выполнил требования закона (разработал перечень сведений, составляющих тайну, ознакомил с ним работников, принял меры к охране конфиденциальности, включил в трудовой договор условие об обязанности хранить тайну и др.).

Причинение ущерба не при исполнении трудовых обязанностей является основанием привлечения к полной материальной ответственности независимо от того, когда это имело место, – в рабочее время или в свободное от работы время. При этом должно быть

---

<sup>24</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (п. 12).

доказано, что работник не исполнял трудовые обязанности, его поведение противоречило интересам работодателя.

Особо выделен случай возмещения затрат работодателю в ст. 249 ТК РФ. При увольнении работника без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному по окончании обучения времени. Появление этого правила вполне оправданно. Оно защищает интересы работодателя и работника, чтобы работодатель не требовал возврата всей суммы. В этом случае правильнее говорить о компенсации затрат работодателя, а не о материальной ответственности.

Полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором, заключенным с руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером (ст. 243 ТК РФ). В то же время полная материальная ответственность руководителя предусмотрена законом – ст. 277 ТК РФ. В связи с этим Пленум Верховного суда РФ разъяснил, что работодатель вправе требовать от руководителя возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. Вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании Федерального закона РФ от 14 ноября 2002 г. № 161 «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»). На заместителей руководителя и главного бухгалтера ответственность в полном размере может быть возложена при условии, что это установлено трудовым договором.

#### **9.4. Порядок возмещения ущерба работником**

Определение размера причиненного ущерба регулируется ст. 246 ТК РФ. Размер ущерба определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих в данной местности

на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (в отличие от ст. 393 ГК РФ). В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения. Если на момент рассмотрения дела в суде размер ущерба изменится в связи с ростом или снижением цен, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, поскольку ТК РФ такой возможности не предусматривает.

Особый порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой определенных видов имущества и других ценностей, может быть предусмотрен федеральным законом. Так, ст. 59 ФЗ РФ «О наркотических и психотропных веществах» предусматривает, что работники, действия которых повлекли хищение или недостачу наркотических средств, несут материальную ответственность в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного организации. При этом исходят из цен в разрешенной торговле, а не из цен «черного рынка».

Работодатель обязан устанавливать размер причиненного ему ущерба. Для этого он проводит проверку с целью определения размера ущерба и причин его возникновения, истребует от работника объяснение в письменной форме.

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично, может с согласия работодателя передать в возмещение ущерба равноценное имущество или исправить повреждение. По соглашению сторон возмещение ущерба возможно с рассрочкой по письменному обязательству работника.

Если сумма ущерба, подлежащего возмещению, не превышает среднемесячного заработка работника, удержание производится по распоряжению работодателя бухгалтерией путем вычета из зарплаты работника. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем

размера причиненного ущерба и предусматривает удержание 20 % заработка ежемесячно до погашения суммы ущерба. В остальных случаях, в том числе когда работник не согласен добровольно возместить ущерб, а сумма ущерба, подлежащего взысканию, превышает его средний месячный заработок, либо когда работник уже уволился, взыскание осуществляется в судебном порядке. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в комиссию по трудовым спорам и в суд. Суд при рассмотрении спора о материальной ответственности работника может учесть степень его вины, конкретные обстоятельства и материальное положение и уменьшить размер ущерба, подлежащий возмещению. Снижение размера ущерба возможно как при ограниченной, так и при полной материальной ответственности. Допустимо оно и в случае коллективной (бригадной) материальной ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена бригады, поскольку степень вины и конкретные обстоятельства могут быть неодинаковыми. При этом нужно учитывать, что уменьшение взыскания с одного или нескольких членов бригады не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов бригады. Правило о снижении размера взыскиваемого ущерба не может быть использовано, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью. Суд не вправе полностью освободить работника от обязанности возместить ущерб.

Увольнение работника, причинившего ущерб, не препятствует взысканию последнего в судебном порядке. Срок обращения в суд – 1 год с момента обнаружения ущерба. При этом работодатель обязан уплатить госпошлину в соответствии с Налоговым кодексом РФ.

Согласно ст. 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником. Такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную или полную ответственность, а также независимо от формы собственности организации. В то же время Верховный суд РФ в Постановлении

от 16 ноября 2006 г. № 52 разъяснил, что собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником.

При рассмотрении дела о взыскании прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба по одному из пунктов ст. 243 ТК и на время причинения ущерба достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (ст. 242 ТК РФ).

Обязанность доказать обстоятельства, имеющие существенное значение для разрешения дела о материальной ответственности, возлагается на работодателя. В частности, он должен доказать: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность; противоправность поведения причинителя вреда; вину работника в причинении ущерба; причинную связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, подлежат рассмотрению районными судами независимо от размера ущерба, подлежащего возмещению.

## **9.5. Материальная ответственность работодателя перед работником**

Материальная ответственность работодателя перед работником заключается в том, что он возмещает не полученный работником



заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

В частности, нарушение работодателем права на труд и неполучение работником в связи с этим заработной платы имеет место:

- при незаконном отстранении от работы, незаконном увольнении или переводе на другую работу;

- при задержке работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

- при отказе работодателя от исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

Работодатель обязан возместить утраченный заработок за все дни вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы, исходя из среднего заработка работника (ст. 394 ТК РФ). При задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе суд выносит определение о выплате среднего заработка за все время задержки исполнения решения (или разницы в заработке) (ст. 396 ТК РФ).

Также работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, в полном объеме. Сформулировав данное правило, законодатели не уточнили, о каком имуществе идет речь. Вероятно, можно говорить только о таком имуществе, которое принесено на работу в соответствии с правилами внутреннего распорядка или находится на территории организации (предметы верхней одежды, например). При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуральной форме.

Статья 236 ТК РФ установила еще одно основание материальной ответственности работодателя перед работником – за задержку выплаты в срок заработной платы, выплат при увольнении и других сумм, причитающихся работнику, о чем уже упоминалось в разделе о правовом регулировании заработной платы. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выпла-

ченных в срок сумм за каждый день задержки. Выплата денежной компенсации производится независимо от вины работодателя.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ). Трудовым увечьем признаются травмы, увечья, полученные при исполнении трудовых обязанностей или выполнении иной работы в интересах работодателя, по его поручению, обусловленных трудовыми отношениями (в течение рабочего времени, на территории организации – ст. 227 ТК РФ). Право на возмещение ущерба имеют все физические лица, выполняющие работу на основании трудового договора. Работодатель обязан страховать всех лиц, работающих по трудовому договору, уплачивая обязательные взносы, размеры которых дифференцированы в зависимости от профессионального риска. Виды, объемы и условия выплаты компенсаций при повреждении здоровья определяются федеральным законом<sup>25</sup>. Предусмотрены виды обеспечения по страхованию: пособие по временной нетрудоспособности; страховые выплаты в виде единовременной выплаты застрахованному за период 5 лет (60 месяцев) или ежемесячных выплат; оплата дополнительных расходов, связанных с повреждением здоровья, включая расходы на дополнительное питание и приобретение лекарств, постоянный уход, санаторно-курортное лечение, в том числе на оплату отпуска, проезда к месту лечения и обратно, протезирование, обеспечение специальными транспортными средствами, профессиональное обучение. Выплаты за вред, причиненный здоровью, производятся независимо от пенсии, назначенной работнику или членам его семьи.

---

<sup>25</sup> См.: Федеральный закон РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ. URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

Еще одно основание ответственности работодателя – причинение морального вреда работнику. Гражданский кодекс РФ определяет моральный вред как нравственные или физические страдания лица, причиненные действиями, нарушающими его личные неимущественные права или посягающие на другие принадлежащие ему нематериальные блага. В трудовом праве нет оговорки о неимущественных правах. Конкретных оснований компенсации морального вреда в трудовых отношениях не предусмотрено, кроме ст. 3 ТК РФ, где речь идет о компенсации морального вреда при дискриминации работников в сфере труда. Соответственно во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться, при причинении вреда его здоровью моральный вред как следствие неправомερных действий (бездействия) работодателя возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ). В случае спора факт причинения морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. В судебной практике чаще всего встречаются случаи компенсации морального вреда при незаконном увольнении, переводе, причинении вреда жизни или здоровью работника, при задержке выплаты заработной платы.

### **Контрольные вопросы**

1. Что является основанием материальной ответственности работников?
2. Какие обстоятельства освобождают от материальной ответственности?
3. Как определить, к какой материальной ответственности (ограниченной или полной) привлечь работника?
4. Каковы основания для привлечения к материальной ответственности работодателя?
5. Что такое моральный вред в трудовых отношениях?

## **10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

### **10.1. Понятие трудовых споров. Классификация трудовых споров**

Возникновению трудовых споров способствуют правонарушения в сфере труда, а также противоречия, объективно существующие между работниками и работодателями. При первом приближении можно сказать, что работодатели и работники имеют общие интересы в повышении эффективности производства, конкурентоспособности организации. В то же время интересы не вполне совпадают: работодатели стремятся увеличить прибыль, создаваемую за счет труда работников, что ведет к росту интенсивности последнего, уменьшению числа работников, ограничению роста зарплаты; работники заинтересованы в сохранении рабочих мест, повышении заработной платы, увеличении средств на улучшение условий труда. В результате работодатель может столкнуться с тем, что встретит возражения и неприятие своих решений со стороны работников. Таким образом, наличие противоположных интересов у работодателей и работников создает объективную основу для возникновения трудовых споров. Различная правовая оценка фактических обстоятельств, возникающих в процессе трудовой деятельности, – это разногласие между субъектами трудового права. Каждая из сторон по-своему понимает, толкует нормы законов, других нормативных правовых актов, положения коллективного и трудового договоров.

Существуют и субъективные причины возникновения трудовых споров. У работодателей сформировалась установка на неограниченное распоряжение ресурсами производства, в том числе на использование труда работников. Они считают возможным игнорирование законодательства, регламентирующего применение труда. Это лишний раз подтверждает, что в трудовых отношениях

нельзя отказаться от публично-правового вмешательства: только так можно обеспечить баланс интересов, ограничить хозяйскую власть работодателя.

Возникновению трудовых споров могут способствовать обстоятельства правового характера: неточности в формулировках норм; устаревшие правила, не отвечающие современным формам организации труда; действие большого количества нормативных правовых актов бывшего СССР. К сожалению, законодатель не дал полного перечня нормативных правовых актов, утративших силу с принятием ТК РФ, поэтому возникают затруднения в решении вопроса о применимости тех или иных норм.

Разногласия работников с работодателем могут быть разрешены при непосредственных переговорах. Если разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа, возникает трудовой спор. Под т р у д о в ы м и с п о р а м и принято понимать неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу установления или изменения условий труда, применения законов, коллективных и трудовых договоров, разрешаемые в определенных процессуальных формах.

Рассмотрение трудовых споров уполномоченными органами позволяет избежать длительного противостояния сторон и обеспечить защиту трудовых прав работников и интересов работодателей.

Характер трудовых споров, их субъектный состав и способы разрешения разнообразны. Классификации трудовых споров имеют прямое отношение к установлению того или иного порядка их рассмотрения и разрешения.

В зависимости от **предмета спора** трудовые споры принято подразделять на две группы.

Первая группа – это споры, вытекающие из применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашений о труде и трудового договора. Такие трудовые споры возникают, как правило, в результате действительного или предполагаемого работником нарушения его трудовых прав. Эти споры называют *спорами о праве*, они могут быть связаны с нарушением субъективного права и с его оспариванием.

Вторая группа – это споры, предметом которых являются разногласия по поводу установления новых или изменения действующих условий труда, в том числе возникающих при заключении, изменении и выполнении коллективных договоров и соглашений. В данном случае субъективные права участников трудового правоотношения не нарушаются, но последние стремятся к удовлетворению своих законных интересов. Такие споры называют *спорами об интересах* (неисковыми спорами).

Цель участника трудового спора первой группы – добиться реализации уже принадлежащих ему субъективных трудовых прав; в трудовых спорах второй группы речь идет о приобретении новых прав или о достижении баланса интересов участников спора.

**По субъектам** трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

*Индивидуальные трудовые споры* определяются законом (ст. 381 ТК РФ) как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о котором заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается и спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае его (работодателя) отказа от заключения такого договора.

*Коллективные трудовые споры* – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (его 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 актов, содержащих нормы трудового права в организациях (ст. 398 ТК РФ).

В индивидуальных спорах участвуют работодатель и работник, в коллективных – работодатель и работники или часть работников

одной организации, или работодатели и работники ряда организаций, целой отрасли или территориальной единицы. Для коллективных споров характерно то, что работники, выступающие как субъект спора, объединены общими интересами, организационно представлены соответствующим органом. Как правило, работников в коллективном споре представляют органы профсоюза, но представителями работников могут быть и иные органы. Эти споры отличаются составом участников и предметом спора. Коллективные трудовые споры – это всегда споры по поводу установления, изменения и выполнения коллективного договора или соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. Причем под невыполнением условий коллективного договора или соглашения как предметом коллективного спора понимается не соблюдение конкретных условий труда, установленных на договорной основе, а невыполнение сторонами обязательств по охране труда и социальному обслуживанию работников. Если же речь идет о нарушении условий труда в отношении того или иного работника, то такой спор относится к индивидуальным трудовым спорам.

Коллективные трудовые споры разрешаются путем применения примирительных процедур в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

Что касается индивидуальных трудовых споров, то их предметом могут быть как разногласия по поводу установления новых или изменения действующих условий труда конкретного работника, так и споры между работником и работодателем по поводу действительного или мнимого нарушения трудового законодательства, условий коллективного или трудового договора (т. е. неисковые и исковые споры).

Индивидуальные трудовые споры по поводу установления новых или изменения действующих условий труда имеют в своей основе противоречия между законными интересами работника и работодателя. Все индивидуальные трудовые споры (исковые и неисковые) разрешаются органами по рассмотрению трудовых споров: комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров призван обеспечить защиту сторон трудового отношения и, прежде всего, работника как стороны, более нуждающейся в такой защите.

Оба критерия разграничения трудовых споров (по предмету и по субъектам) должны применяться одновременно. Это важно для определения вида трудового спора и порядка его разрешения. Так, спор о невыполнении коллективного договора может быть индивидуальным, если он не выполняется в отношении одного работника. Если же разногласия возникли по поводу невыполнения коллективного договора по отношению ко всему трудовому коллективу, ко всем работникам, налицо коллективный трудовой спор. То есть применение лишь одного предметного критерия не дает возможности точно определить вид трудового спора.

Аналогичная ситуация складывается и в случае использования разграничения по субъектному составу. Так, нарушение законодательства может быть допущено по отношению ко всему коллективу, однако это не считается основанием отнесения возникшего трудового спора к коллективным. Однозначного подхода к оценке правовых последствий невыполнения коллективного договора не сложилось.

Классифицировать споры можно также **по виду спорного правоотношения**, из которого они проистекают: споры, возникающие из трудовых правоотношений; из правоотношений по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников; по возмещению материального ущерба работником и работодателем; по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и др.

Классификация трудовых споров позволяет правильно определить подведомственность спора. Так, индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются КТС и судами. Коллективные трудовые споры разрешаются специально создаваемыми органами с использованием примирительных процедур.

Разрешение трудовых споров основывается на принципах, которые определяют существенные черты данной процедуры. В частности, выделяют такие принципы, как обеспечение защиты трудо-



вых прав работников; равенство всех перед законом; демократизм; доступность обращения в органы по рассмотрению споров; обеспечение законности; обеспечение объективности и полноты; обеспечение гласности; принцип бесплатности; быстрота рассмотрения; обеспечение реального исполнения решений. В литературе в основном говорят о принципах разрешения индивидуальных трудовых споров, однако они в равной мере характеризуют порядок разрешения и коллективных трудовых споров.

## **10.2. Защита трудовых прав в комиссии по трудовым спорам**

В комиссии по трудовым спорам рассматриваются индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем. Это досудебный этап разрешения определенных категорий разногласий между работником и работодателем. В КТС разбираются все индивидуальные споры искового и неискового характера, возникающие в организации, кроме тех, для которых Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен иной порядок рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает следующие споры: об оплате труда; о рабочем времени и времени отдыха; о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора; о выплате премий, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ, об оплате за работу в ночное время, о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет при наличии к тому оснований; о законности применения дисциплинарных взысканий; о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате; об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха; о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановлением выплаты зарплаты и др. Рассмотрение трудового спора и вынесение решения по вопросу, который отнесен к компетенции другого органа, означает, что решение КТС недействительно и не влечет правовых последствий.

Для большинства работников, для которых не установлен особый порядок рассмотрения индивидуальных споров, комиссия по трудовым спорам может выступать в качестве первичного органа по их рассмотрению, который не является обязательным. Возможности защиты трудовых прав, таким образом, расширяются. Лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает орган разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в КТС (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ). Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок со дня подачи заявления (не важно, по каким причинам), работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Порядок создания и деятельности комиссий по трудовым спорам регламентирован законом. Эти комиссии образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Паритетное представительство можно считать положительным моментом. Комиссия по трудовым спорам – это самостоятельный автономный орган. Представители работников в их состав избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом с последующим утверждением на собрании, а представители работодателя назначаются в КТС решением руководителя организации.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. В КТС работник может обратиться в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может восстановить пропущенный срок и разрешить спор по существу. Как уважительная причина может рассматриваться болезнь работника или другие обстоятельства, помешавшие ему своевременно обратиться в КТС.

Организационно техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. КТС имеет свою печать, избирает из своего состава председателя, секретаря комиссии, которые должны организовать деятельность по рассмотрению споров и обеспечить соблюдение процедуры их рассмотрения.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ст. 387 ТК РФ. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации, которая осуществляется секретарем в специальном журнале. КТС обязана рассмотреть заявление в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов КТС, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника (или его представителя) допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом.

Правом на обращение в комиссию по трудовым спорам обладают только работники. Если стороны не согласны с решением комиссии, то каждая из них вправе обжаловать это решение в суд. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который отражает процесс рассмотрения трудового спора и подписывается председателем КТС или его заместителем, заверяется

печатью. Завершается разрешение трудового спора принятием решения о признании субъективного права работника или об отказе в удовлетворении требования. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на собрании членов комиссии. В решении должно быть обоснование со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и работодателю (руководителю организации) в течение трех дней со дня его принятия. Решение комиссии может быть обжаловано как работником, так и работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Если решение не было обжаловано сторонами, оно подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Но добровольное исполнение решений происходит не всегда. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился с заявлением в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Если по каким-либо причинам индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Напомним также, что работникам предоставлено право обращаться в суд за защитой трудовых прав, минуя КТС.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС демократичен, прост, удобен и доступен для каждого работника. Комиссия по трудовым спорам, как и любой орган, рассматривающий трудовые споры, обязана разрешать спор в соответствии с законом, полно и объективно исследовать материалы по делу, запрашивать необходимые документы, приглашать свидетелей и экспертов.

### 10.3. Судебная защита трудовых прав работников

**Подведомственность и подсудность трудовых дел.** Трудовые споры рассматривают специально на то уполномоченные органы. Их относят к числу юрисдикционных органов, наделенных властными полномочиями по разрешению трудовых споров. Подведомственность споров – это правомочие органа принять к рассмотрению спор, относящийся именно к его ведению. Определяя подведомственность конкретного трудового спора, надо выяснить, какого он вида: индивидуальный или коллективный. Если спор индивидуальный, нужно установить его характер (о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда) и правоотношение, из которого он вытекает. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет практическое значение, так как решение спора неправомочным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ). Однако при определении подведомственности спора необходимо учитывать, что трудовые споры отдельных категорий работников могут рассматриваться иными органами, что предусмотрено федеральными законами. Так, споры судей рассматриваются квалификационной коллегией судей, а споры о прекращении полномочий судьи – Верховным судом РФ. Неподведомственны судам и коллективные трудовые споры. Они разрешаются специально создаваемыми органами, о чем будет идти речь в следующем подразделе.

Обратимся к традиционной системе разрешения индивидуальных трудовых споров. Во-первых, это индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение не соответствует законам или иным нормативным правовым актам. Во-вторых, это инди-

видуальные трудовые споры, подлежащие рассмотрению непосредственно в судах (неподведомственные КТС). К этой группе относятся 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; работодателя – о возмещении вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц; работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

При принятии искового заявления судья определяет, вытекает ли спор из трудовых правоотношений. Не менее важно определить, подсудно ли дело данному суду. При рассмотрении искового заявления судья, определив, что дело неподведомственно судам, должен решить, какому из судов судебной системы оно подсудно. Подсудность дел определена Гражданским процессуальным кодексом РФ<sup>26</sup>. В настоящее время трудовые дела рассматриваются судами общей юрисдикции – районными (городскими) судами. На протяжении нескольких лет (с 1 февраля 2003 г. по 9 августа 2008 г.) трудовые споры разрешались мировыми судами. Однако практика выявила неэффективность такого разделения подсудности дел. Трудовые споры вряд ли можно отнести к разряду легких. Ни по доказательственной базе, ни по существенности затрагиваемых спором интересов, ни по юридической квалификации дела по искам об отказе в приеме на работу, иски, связанные с заключением и изменением трудового договора, защитой персональных данных, отпусками, заработной платой, совмещением, совместительством, дисциплиной труда, материальной ответственностью сторон трудового договора,

---

<sup>26</sup> Далее – ГПК РФ.

особенностями регулирования труда отдельных категорий работников, и другие простыми не являются. Статья 23 ГПК РФ подверглась корректировке, и сейчас все трудовые споры рассматривают федеральные районные (городские) суды. Такое решение законодателя повышает степень защищенности судами трудовых прав и интересов работников и работодателей.

При определении подведомственности и подсудности трудового спора судья единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления к рассмотрению. Трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахождения ответчика, а в настоящее время ГПК РФ допускает подсудность по выбору истца (по месту жительства, по месту причинения вреда). Иск, вытекающий из деятельности филиала (представительства) организации, может быть предъявлен в суд по месту нахождения филиала.

Важно отметить, что кроме районных (городских) судов, рассматривающих трудовые дела, появился еще один участник – арбитражный суд. В частности, допускается возможность оспаривания в арбитражном суде действий арбитражного управляющего, нарушившего права работников организации, находящейся на какой-либо стадии банкротства, по поводу очередности, состава и размера требований о выплате выходных пособий и оплате труда<sup>27</sup>. При этом иные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном трудовым и гражданско-процессуальным законодательством.

**Особенности разрешения трудовых дел в суде.** Процессуальные вопросы, связанные с разрешением трудовых споров, урегулированы достаточно подробно в ст. 392–397 ТК РФ, а также в ГПК РФ. Судебная процедура осуществляется по двум вариантам: по приказному производству и по исковому производству.

*Приказное производство* является особой разновидностью судебного производства в суде первой инстанции, предусматривающей упрощенную процедуру производства путем выдачи судебного приказа. Разбирательство трудовых дел по правилам приказ-

---

<sup>27</sup> См.: Федеральный закон РФ «О несостоятельности (банкротстве)» от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ. URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

ного производства осуществляется исключительно по требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы (ст. 122 ГПК РФ). Судебный приказ – это постановление судьи, вынесенное по заявлению кредитора. Возможность осуществления взыскания на основании судебного приказа существенно упрощает ситуацию, ускоряет процесс защиты нарушенных прав. В отношении всех других споров, вытекающих из правоотношений, регулируемых трудовым законодательством, рассмотрение производится по правилам искового производства.

Заявление о выдаче судебного приказа подается в суд по общим правилам о подсудности с приложением к нему копий заявлений и документов (по числу сторон) и государственной пошлиной не облагается. Форма и содержание заявления определяются ст. 124 ГПК РФ. К заявлению прилагаются: копия трудовой книжки или трудового договора, подтверждающие наличие трудовых отношений между работником и работодателем; справки о начисленной, но не выплаченной заработной плате.

Судья может отказать в принятии заявления о вынесении судебного приказа по некоторым основаниям, предусмотренным ст. 134 и 135 ГПК РФ, в частности если из заявления и представленных документов усматривается наличие спора о праве. Представленные документы должны свидетельствовать о бесспорном праве заявителя.

Выдается судебный приказ по заявлению кредитора (работника) после извещения работодателя, но без вызова сторон для заслушивания их объяснений и без судебного разбирательства. Приказ имеет силу исполнительного документа.

Судебный приказ по существу заявленного требования выносится в течение 5 дней со дня поступления в суд заявления. Судья высылает копию судебного приказа должнику (работодателю), который имеет право в десятидневный срок представить свои возражения. В этом случае судья отменяет приказ, после чего требование заявителя может быть предъявлено уже в порядке искового производства. Если в установленный срок от должника не поступают возражения, судья выдает взыскателю второй экземпляр судебного



приказа, заверенный гербовой печатью суда, для представления его к исполнению.

*Исковое производство* отличается более сложной процедурой судебного разбирательства и регулируется разделом 2 ГПК РФ. Работник, возбудивший трудовой спор в суде, является истцом, а работодатель, оспаривающий требования работника, – ответчиком.

Важно обратить внимание на сроки обращения в суд: иски предъявляются путем подачи искового заявления о разрешении трудового спора в районный (городской) суд в зависимости от установленной подсудности, в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ); по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа (распоряжения) об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; в десятидневный срок со дня вручения копии решения КТС, если работник или работодатель обжалуют это решение (ч. 2 ст. 390 ТК РФ). Иски о взыскании с работника материального ущерба подаются в течение года со дня обнаружения работодателем причиненного организации ущерба. Иски о взыскании заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику, подаются в суд в течение одного года с момента, когда должны были быть выплачены. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения за защитой в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения КТС (ч. 2 ст. 390 ТК РФ).

Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может решаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком. Возражение ответчика относительно пропуска срока может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Пропуск срока на обращение в суд приведет к тому, что суд примет решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (ч. 6 ст. 152 ГПК РФ). Если причины пропуска срока уважительны, судья вправе восстановить этот срок и рассмотреть дело по существу. В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствующие данному работнику

своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за больными членами семьи)<sup>28</sup>.

Исковое заявление подается в письменной форме и по содержанию должно соответствовать требованиям ст. 131 ГПК РФ. В нем должны быть указаны: наименование суда, наименование истца (его представителя) и ответчика; в чем заключаются нарушение либо угроза нарушения прав, свобод и законных интересов истца и его требования; обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие изложенные истцом обстоятельства; цена иска, если иск подлежит оценке, и расчет взыскиваемой или оспариваемой суммы; перечень прилагаемых к заявлению документов.

По общему правилу гражданин может обратиться в суд по достижении 18 лет. Однако возбудить дело по трудовому спору вправе и несовершеннолетние в возрасте от 14 лет, поскольку в соответствии с трудовым законодательством они могут состоять в трудовых отношениях. Закон устанавливает короткие сроки разрешения трудовых дел, чтобы как можно быстрее восстановить нарушенные права. Так, дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а другие трудовые дела должны быть рассмотрены судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству.

В Трудовом кодексе нет норм о распределении бремени доказывания по трудовым делам, однако в судебной практике учитывают, что доказательства сосредоточены в основном у работодателя, и именно он обязывается представить подтверждающие их те или иные документы. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 неоднократно подчеркивает, что работода-

---

<sup>28</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 5). URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

тель должен обстоятельства доказать (факт нарушения дисциплины труда, вину работника в причиненном ущербе и др.).

В то же время законодатель учитывает, что работодатель экономически сильнее и предоставляет работникам существенную льготу: при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ). Это облегчает доступ к судебной защите. Работодатели же не освобождаются от уплаты государственной пошлины.

Наиболее значимы для работников споры об увольнении и переводах на другую работу, поскольку они затрагивают осуществление одного из важнейших прав человека и гражданина – права на труд. Статья 394 ТК РФ устанавливает порядок вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и переводе, формулирует способы защиты (взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке, компенсация морального вреда, изменение формулировки причины увольнения, даты и пр.). Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке работника препятствовала его поступлению на другую работу, то суд принимает решение о выплате истцу среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Иск о возмещении морального вреда предъявляется одновременно с иском о восстановлении на работе либо самостоятельно, после рассмотрения основного искового требования о восстановлении на работе или о переводе на другую работу и т. д. Суды при разрешении подобных исков исходят из того, что неимущественный вред выражается в причиненных нравственных переживаниях (собственно моральный вред) и физических страданиях. Моральный вред может заключаться в страхе, унижении, беспомощности, переживании иного дискомфортного состояния в связи с невозможностью продолжать активную трудовую деятельность из-за потери работы.

Предъявляя требование о компенсации морального вреда, истец доказывает факт его причинения, обосновывает размер конкретной суммы, указанной в исковом заявлении. Определение же конкретно-

го размера суммы компенсации морального вреда отнесено к компетенции суда. При рассмотрении предъявленного искового требования суд учитывает степень вины работодателя, формулировку увольнения, период, в течение которого трудоустроивался работник, а также степень физических и нравственных страданий, обусловленных индивидуальными особенностями работника, которому причинен вред. Суд, признавая факт причинения морального вреда, вызванного нарушением трудовых прав, указывает в решении, в чем он проявился. Поэтому суд вправе удовлетворить требование о компенсации морального вреда в меньшем размере, чем требовал истец. Обзор судебной практики показывает, что суды фактически применяют презумпцию морального вреда и, установив факт совершения неправомерного действия (бездействия) работодателя, предполагают моральный вред причиненным нарушением трудового законодательства и далее рассматривают вопрос о его размере. Суд выясняет, чем подтверждается факт причинения работнику нравственных и физических страданий, при каких обстоятельствах, какими действиями (бездействием) он нанесен, какие нравственные и физические страдания перенесены потерпевшим, в какой сумме он оценивает их компенсацию, и другие обстоятельства. Размер компенсации морального вреда определяется не по принципу эквивалентности, а с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Каких-либо ограничений компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников закон не содержит. Поэтому суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда, а также в других случаях причинения морального вреда любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении имущественных прав работника (например, при задержке выплаты заработной платы).

Моральный вред компенсируется в денежной форме и независимо от возмещения материального ущерба.

Практическое значение имеют нормы, регулирующие исполнение решений о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу (ст. 396 ТК РФ). В соответствии с ними решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или незаконно переведенного на другую работу подлежит немедленному исполнению. 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.

Особо урегулирован в кодексе вопрос об удовлетворении денежных требований работника и установлении определенных гарантий в отношении сумм, выплачиваемых работнику по решению органов, рассматривающих трудовые споры. Так, при признании органом, рассматривающим трудовые споры, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере (ст. 395 ТК РФ). Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК РФ). Это правило является безусловной гарантией права работника на полученные по судебному решению деньги. Законодательство не ограничивает размер сумм, взыскиваемых с работодателя при незаконном увольнении за время вынужденного прогула.

Трудовые права работников должны осуществляться в соответствии с их назначением (той целью, для которой данное право предоставлено). Использование с иной целью рассматривается как злоупотребление правом. В сфере трудовых правоотношений впервые упомянуто о недопустимости злоупотребления правом в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г.: при рассмотрении дел о восстановлении на работе должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления

правом, в том числе со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурного подразделения (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа 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 данном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Права, осуществляемые в противоречии с их назначением, не пользуются правовой охраной.

Рассмотрение трудовых споров в суде по-прежнему остается одним из действенных механизмов защиты трудовых прав. Судебную защиту должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. К сожалению, пока что эта цель не достигнута. ГПК РФ рассчитан на равноправных участников процесса, исходит из предположения, что равноправные субъекты должны использовать совершенно определенные способы, процессуальные формы защиты своих прав. Бремя доказывания ложится на стороны, суд освобожден от обязанности сбора доказательств. Каждая из сторон должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований или возражений. В трудовых же отношениях признано фактическое неравенство субъектов, а именно зависимость работника от воли работодателя. В целях достижения сбалансированности прав и интересов сторон трудовых правоотношений трудовое законодательство устанавливает дополнительные гарантии работнику как менее защищенной стороне, обязанной подчиняться установленным работодателем правилам. Примечательно, что Пленум Верховного суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 исправляет недостатки действующего процессуаль-

ного законодательства, подчеркивая, что доказывание тех или других обстоятельств должен делать работодатель, так как именно у него сосредоточены такие доказательства, он имеет юридическую службу, возможность нанять квалифицированных адвокатов. Именно работодатель должен доказать обоснованность увольнения, отсутствие дискриминации при приеме на работу, совершение работником дисциплинарного проступка или причинение ущерба.

## **10.4. Разрешение коллективных трудовых споров**

Коллективные трудовые споры носят неискровой характер, поскольку речь идет об установлении новых условий труда. Они не подведомственны суду. Для разрешения конфликтных ситуаций между работниками и работодателями предусмотрен особый порядок – примирительные процедуры. Государственное содействие в разрешении конфликтов сторонам спора оказывается. В частности, согласно ст. 407 ТК РФ в составе федеральных органов власти по труду, соответствующих органов по труду субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления должны быть созданы подразделения, осуществляющие руководство урегулированием коллективных трудовых споров. Сами органы по труду споров не рассматривают, но содействуют их разрешению путем организации примирительных процедур.

Органы по труду наделены рядом полномочий, такими как: осуществление уведомительной регистрации коллективных трудовых споров; формирование списка трудовых арбитров и проведение их подготовки; выявление причин и условий возникновения коллективных трудовых споров, подготовка предложений по их устранению, оказание методической помощи сторонам спора.

Использование примирительных процедур рекомендовано международными правовыми нормами. Рекомендация МОТ № 92 (1951) «О добровольном примирении и арбитраже» предлагает некоторые общие правила. В частности, с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов должны создаваться органы по добровольному примирению; в каждый орган должно вхо-

дять равное число представителей от предпринимателей и трудящихся; примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной, сроки должны быть минимальными; должны приниматься меры, чтобы процедура могла начаться по инициативе любой из сторон конфликта или органом по добровольному примирению; сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров; все соглашения, достигнутые сторонами в результате переговоров, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

Трудовой кодекс РФ учитывает международные нормы и предусматривает примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Данные процедуры призваны разрешить конфликтную ситуацию путем достижения компромисса и предупредить забастовку. Примирительные процедуры могут идти в два этапа (примирительная комиссия и трудовой арбитраж) или в три (примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж). Эти органы создаются как временно действующие, в течение коротких сроков (трех рабочих дней с момента начала трудового спора) самими спорящими сторонами (с участием службы по урегулированию споров).

Примирительная комиссия формируется на первом этапе рассмотрения коллективного спора из представителей сторон на равноправной основе (ст. 402 ТК РФ). Кодекс предусматривает порядок оформления создания примирительной комиссии в рамках организации – приказом работодателя и решением представительного органа работников. Вопрос о создании такой комиссии в масштабе отрасли, региона не решен. Министерство труда России разработало Рекомендации по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией и утвердило их своим постановлением от 14 августа 2002 г.<sup>29</sup>. Рекомендации уточняют порядок формирования

---

<sup>29</sup> См.: Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора : приказ Минтруда от 14 августа 2002 г. URL: <http://base.garant.ru/12128167/> (дата обращения: 06.08.2018).



примирительной комиссии. Если работодатель не сообщает своего решения, то представителю работников по истечении трех рабочих дней со дня вручения работодателю требований работников следует направить ему предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

В случае составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров сторонам коллективного трудового спора одновременно нужно создавать примирительную комиссию. Точно так же одновременно с оформлением протокола разногласий нужно решать вопрос о формировании примирительной комиссии и в случае отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права. Сторона, получив предложение об образовании примирительной комиссии, подготавливает свои предложения о ее количественном и персональном составе.

В зависимости от характера, сложности спора в состав комиссии рекомендуется включать от двух до пяти представителей от каждой стороны, разбирающихся в проблеме. Ими могут быть работники организации, как состоящие, так и не состоящие в штате. Работников разрешается привлекать к работе в комиссии неоднократно, но общая продолжительность их участия не должна составлять более трех месяцев в году. Представителями работников чаще всего выступают члены профсоюзных комитетов, а также ученые и специалисты в области экономики и права. Представителями работодателя могут являться руководители структурных подразделений организации и другие сотрудники. Решение об образовании комиссии после согласования ее количественного состава оформляется приказом руководителя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон.

Создание примирительной комиссии и участие в ней являются для сторон обязательными (ст. 402 ТК РФ). Работодатель обязан создать все необходимые условия для ее работы: предоставить оборудованное помещение, документы, сведения, необходимые для рассмотрения выдвинутых требований, а также обеспечить гарантии членам комиссии, предусмотренные законом.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней с момента издания приказа о ее создании (на более высоких уровнях партнерства – в срок до пяти дней). Срок может быть продлен при взаимном согласии сторон.

В ходе рассмотрения спора члены примирительной комиссии имеют право запрашивать и получать от сторон сведения и необходимые документы по существу коллективного трудового спора; проводить совместные или отдельные заседания сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта, подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

Примирительные процедуры предполагают добровольность принятия решения сторонами конфликта. Примирительная комиссия не может подписывать решения, но должна быть готова предложить какие-либо варианты, альтернативы, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

На время участия в рассмотрении коллективного трудового спора члены примирительной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 ТК РФ). Существуют также дополнительные гарантии при переводе, увольнении и применении дисциплинарного взыскания к этим лицам в период разрешения коллективного трудового спора.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора (т. е. за его принятие должно высказаться не большинство членов комиссии, а большинство представителей каждой стороны) и оформляется протоколом, который подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением. Рекомендация МОТ № 92 подчеркивает, что все соглашения, достигнутые сторонами в ходе переговоров по примирению, имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке (коллективными договорами, соглашениями). Если согласие не достигнуто, в протоколе следует четко отразить сущность разногласий и позиции сто-

рон, их намерение продолжить процедуры с участием посредника или трудового арбитража. Работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование (включая право на забастовку), предъявив работодателю требования (о невыполнении соглашения).

В дальнейшем примирительные процедуры продолжаются с участием посредника или в трудовом арбитраже. После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника, кандидатуру которого вправе порекомендовать орган по труду. Посредником может быть любое лицо, не связанное трудовыми отношениями с данной организацией (из числа, например, специалистов, обладающих знаниями и практическим опытом в области социально-трудовых отношений, пользующихся авторитетом, известных работодателю и профсоюзам).

Министерство труда России рекомендует оформлять протоколом соглашение об участии конкретного лица в качестве посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража. Правило ст. 403 ТК РФ больше соответствует идее добровольности примирения и добровольности определения состава органа по рассмотрению коллективного трудового спора.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон. Законодатель устанавливает лишь продолжительность этой процедуры. Задачей посредника является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию спора на основе конструктивного диалога. Для этого он наделяется такими же полномочиями, как и примирительная комиссия.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до трех рабочих дней (на более высоких уровнях партнерства – до пяти дней) с момента его приглашения и завершается принятием сторонами решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Если спор не урегулирован с участием посредника, он переходит в трудовой арбитраж. Спор может попасть на рассмотрение трудового арбитража и после первого этапа (примирительной комиссии). Это происходит, если стороны решили обойтись без участия посредника или не смогли договориться по поводу его кандидатуры. В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж (ст. 406 ТК РФ). В этом случае рассмотрение трудового спора в трудовом арбитраже будет первой стадией.

Условием создания трудового арбитража является достижение сторонами соглашения в письменной форме об обязательности выполнения его решений (ч. 1 ст. 404 ТК РФ). Но в организациях, где законом ограничено или запрещено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно. Трудовой арбитраж создается совместными усилиями сторон трудового спора и службой по урегулированию споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией или посредником. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются совместным решением работодателя, представителей работников и подразделением органа по труду.

Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, специалисты (с экономическим, юридическим и другим образованием), представители профсоюзов, работники территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда России. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон.

Коллективный трудовой спор рассматривается в арбитраже в срок до трех рабочих дней со дня его создания с участием представителей сторон (на более высоких уровнях партнерства – до пяти дней). Арбитраж рассматривает обращения сторон, получает документы, сведения, необходимые для разрешения спора, информирует органы государственной власти и местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного

трудового спора. Трудовые арбитры имеют право приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного спора, требовать от представителей сторон доведения решений арбитража до сведения работников, предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах. На время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от работы с сохранением среднего месячного заработка (но не более чем на три месяца в течение одного года). Гарантии трудовым арбитрам в сфере трудовых отношений установлены ст. 405 ТК РФ.

Результатом деятельности трудового арбитража являются рекомендации по существу рассматриваемого коллективного трудового спора, которые передаются сторонам спора в письменной форме. С учетом того, что ст. 404 ТК РФ предусматривает создание трудового арбитража только в том случае, если стороны договорились об обязательном выполнении его решений, эти рекомендации носят обязательный характер. Терминологически неточно называть подобные решения рекомендациями.

В случае отказа от выполнения рекомендаций арбитража или уклонения работодателя от его создания работники могут приступить к организации забастовки. В этот период они обязаны продолжать примирительные процедуры (ч. 1 ст. 412 ТК РФ). Неисполнение требования участия в примирительных процедурах влечет для спорящих сторон неблагоприятные последствия. Так, работники, уклонившиеся от примирительной процедуры разрешения спора, не вправе прибегнуть к забастовке для отстаивания своих интересов, а участвующие в незаконной забастовке могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст. 417 ТК РФ). Представители же работодателя (должностные лица, уполномоченные вести переговоры) могут быть привлечены к дисциплинарной или административной ответственности.

Установление коротких сроков рассмотрения коллективного спора призвано как можно быстрее разрешить конфликт, сократить убытки работодателя.

### **10.5. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора**

Примирительные процедуры не всегда приводят к урегулированию возникших между работниками и работодателями разногласий. Поэтому законодательство предусматривает еще один способ разрешения коллективного трудового спора – объявление забастовки.

Использование права на забастовку законодатель связывает с наличием определенных обстоятельств и условий, свидетельствующих о невозможности разрешения спора иными методами. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур, уклонения работодателя от участия в них либо невыполнения им соглашений, достигнутых в примирительной комиссии или при осуществлении посредничества, невыполнении рекомендаций трудового арбитража.

Понятие забастовки дано в ст. 398 ТК РФ: забастовкой признается временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Отказ работника от выполнения трудовых обязанностей приводит к приостановке работы организации или ее структурного подразделения. Забастовкой считается и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей, что может выразиться в повторяющихся остановках, замедлении темпов работы и т. п.

Забастовка является акцией добровольной. Каждый работник свободно принимает решение об участии (или неучастии) в проведении забастовки. Статья 409 ТК РФ содержит гарантии этого права (сохранение рабочих мест за бастующими работниками, запрещение локаута, запрещение привлекать к дисциплинарной ответствен-

ности работников, участвующих в забастовке). Свободно решаются вопросы о форме и продолжительности забастовки, о выдвигаемых работодателю требованиях, о приостановлении или прекращении забастовки по решению органа, ее возглавляющего. Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке не допускается. Такие действия, произведенные путем насилия или угрозы применения насилия либо с использованием зависимого положения лица, влекут административную ответственность.

Объявить забастовку (с соблюдением порядка и условий, предусмотренных ст. 409–412 ТК РФ) могут работники, являющиеся стороной коллективного трудового спора. Коллектив в целом (или профсоюзная организация) наделен правом принять решение об объявлении забастовки, сроках, форме ее проведения, продолжительности. В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена. Коллективный характер действий вынуждает работодателя продолжить примирительные процедуры, пойти на урегулирование разногласий.

Для признания забастовки правомерным действием имеет значение цель отказа от выполнения трудовых обязанностей. Как забастовка может рассматриваться приостановление трудовой деятельности с целью урегулирования именно коллективного трудового спора. Акции, проводимые с другими целями, не подпадают под понятие забастовки. Поэтому политические забастовки или забастовки солидарности не регламентируются кодексом. Представители работодателей не имеют права участвовать в организации и проведении забастовок. Эта оговорка введена для недопущения недобросовестного использования способа коллективной защиты, поскольку право на забастовку признается лишь при наличии коллективного спора между работниками и работодателем.

Гарантией реализации права на забастовку является сохранение трудовых отношений с работниками. Место работы и должность сохраняются, но поскольку работники от работы отказываются, работодатель не обязан выплачивать заработную плату. Во время забастовки оплачивается труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвую-

щих в забастовке. В практике забастовочного движения участвующим в забастовке выплачивались компенсационные выплаты (по соглашению сторон коллективного спора). Выплата компенсаций может быть предусмотрена коллективным договором (соглашением). Участие в забастовке рассматривается как правомерное действие и не является нарушением трудовой дисциплины (ст. 414 ТК РФ). Запрещение применять дисциплинарные санкции к бастующим – одна из важных гарантий для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Но это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения.

К гарантиям права на забастовку относится также запрещение локаута. Локаут – это увольнение по инициативе работодателя работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре и забастовке. В Трудовом кодексе, к сожалению, не воспроизведена норма ранее действовавшего Федерального закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», запрещающая ликвидацию и реорганизацию организации в период разрешения коллективного трудового спора и проведения забастовки. Это положение было основной гарантией сохранения рабочих мест бастующих работников, поскольку увольнение в любом случае возможно лишь по основаниям, предусмотренным законом, а проведение ликвидации или реорганизации обусловлено лишь волеизъявлением органа юридического лица или собственника. Произошло снижение уровня гарантий прав работников. Специалисты обоснованно считают, что если есть сомнение относительно правомерности увольнения работников по п. 1 или п. 2 ст. 81 ТК РФ, уместно ставить вопрос об истинных целях проведения мероприятий по ликвидации или сокращению численности (штата) работников. Если судебными органами будет установлено, что эти мероприятия не вызывались экономическими или производственными причинами и единственной их целью было избавление от работников, принимающих участие в разрешении коллективного трудового спора или забастовке, увольнение по п. 1 и 2 ст. 81 ТК можно рассматривать как локаут.



Если работники считают, что подверглись локауту, они могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. На них распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством: оплата времени вынужденного прогула, если он имел место; компенсация морального вреда. За увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки предусмотрена административная ответственность.

Забастовка объявляется по решению общего собрания (конференции) работников организации, если за него проголосовало не менее половины присутствовавших. Собрание правомочно, если на нем присутствует более половины работников (на конференции – не менее 2/3 работников). Собрание (конференция) созывается представительным органом, ранее уполномоченным работниками на разрешение коллективного трудового спора. Это участвующий в коллективных переговорах орган, если спор возник при заключении коллективного договора, или представительный орган, заключивший коллективный договор, или представительный орган, требующий учета мнения при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов), но оно должно быть обязательно утверждено на общем собрании (конференции) работников. Собрание (конференция) работников организации принимает решение об объявлении забастовки и условиях ее проведения (дате, времени начала забастовки, ее продолжительности и т. д.). Орган, возглавляющий забастовку, не вправе это делать. Впервые в законодательстве предусмотрено право работников принять решение о забастовке путем их опроса. Если в связи с особым характером организации труда проведение собрания (конференции) невозможно, представительный орган может собрать подписи более половины работников организации (или структурного подразделения).

Работодатель должен быть извещен о начале предстоящей забастовки в письменной форме не позднее чем за пять рабочих дней. О начале забастовки, объявленной профсоюзом, объединением профсоюзов, работодателями (объединением работодателей) должны быть предупреждены не позднее чем за семь рабочих дней. Закон пре-

дусматривает перечень сведений, обязательных для включения в решение: описание предмета спора, т. е. разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки, ее продолжительность; предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, и его состав; предложения по минимуму необходимых работ (услуг).

Предварительное предупреждение работодателя необходимо для того, чтобы уменьшить неблагоприятные последствия забастовки. За десять дней руководитель организации (или филиала) должен известить о забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этот период руководство организации может принять решение по предотвращению простоя работников, не участвующих в забастовке, предупредить поставщиков и покупателей, предпринять шаги по сохранению деловых связей, конкурентоспособности организации. Прием на работу временных работников для замещения бастующих рассматривается Международной организацией труда как нарушение права на забастовку и свободное осуществление профсоюзных прав, поскольку сводит на нет эффект забастовки.

С учетом конституционных положений об осуществлении прав и свобод человека и гражданина без нарушения прав и свобод других лиц Трудовой кодекс формулирует обязанности сторон коллективного трудового спора. Стороны не только продолжают примирительные процедуры, но и должны обеспечивать общественный порядок, принимать меры по сохранности имущества работодателя и других лиц, обеспечивать гарантии жизни и здоровья. К жизненно важным службам в строгом смысле слова Международная организация труда относит больницы; организации, обеспечивающие снабжение населения электричеством, водой; предприятия связи и контроля за воздушным движением. Правительство России своим постановлением от 17 декабря 2002 г. № 901 утвердило Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ.

Закон не предусматривает формы и процедуры проведения забастовки. Должны ли бастующие работники находиться на своих рабочих местах, дома или собираться все вместе в здании (на тер-

ритории) организации, постоянно находиться там – эти и другие вопросы не решены законом. Значит, работникам предоставлена свобода выбора, они сами принимают решение о характере забастовочных действий и порядке их осуществления. Забастовка может быть прекращена в связи с истечением срока, на который она была объявлена, в случае подписания соглашения об урегулировании коллективного спора, признания забастовки незаконной. Признать забастовку незаконной может суд субъекта Российской Федерации по заявлению работодателя или прокурора.

Основания признания забастовки незаконной изложены в ст. 413 ТК РФ. Незаконными являются забастовки в периоды введения чрезвычайного или военного положения либо принятия особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных сил, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных и иных чрезвычайных работ; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные производства и оборудование; на станциях скорой и неотложной помощи.

В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), забастовки признаются незаконными в том случае, если их проведение создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. То есть работники указанных организаций не лишены права на проведение забастовки, но ограничены в нем.

Возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и вероятных последствий прекращения ими работы прямо вытекает из положений ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности,

здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Тем самым Конституция РФ определяет для законодателя рамки возможных ограничений. Выработанный подход по вопросу о возможности ограничения права на забастовку в полной мере поддержан Верховным судом Российской Федерации, который подчеркивает, что ограничение права на забастовку допустимо лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость запрета на проведение забастовки прямо вытекает из названных выше положений Конституции. Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, указанных в статьях Конституции РФ, неправомерно<sup>30</sup>. Право на забастовку может быть ограничено иными федеральными законами.

Забастовка также является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом (например, не обеспечен минимум необходимых работ, не предупрежден работодатель или решение о проведении забастовки не было утверждено общим собранием).

Судебное решение о признании забастовки незаконной, вступившее в силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения органу, возглавляющему забастовку.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 кодекса, решение по коллективному спору принимает Правительство Российской Федерации в десятидневный срок.

Нельзя не отметить, что в средствах массовой информации забастовкой называют различные акции протеста, приостановку работ в связи с невыплатой заработной платы. Здесь речь может идти

---

<sup>30</sup> См.: Постановление Пленума Верховного суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия». URL: [garant.ru](http://garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018).

только о приостановке работ по правилам ст. 142 ТК РФ, но не о забастовке. В этих ситуациях нет коллективного трудового спора. Это индивидуальные трудовые споры по поводу применения действующего законодательства и локальных норм трудового права. Если внешне, по форме, эти акции напоминают забастовки, то используются они не по прямому назначению, не для разрешения коллективного спора. Следует отметить, что Верховный суд Российской Федерации признавал прекращение работы в связи с задержкой выплаты заработной платы коллективной защитой индивидуальных трудовых прав. К таким акциям, следовательно, нельзя применять рассматриваемые нормы и признавать эти акции протеста незаконной забастовкой. Решения судебных органов об отказе в удовлетворении требований о признании незаконными забастовок, организованных с целью получения заработной платы, принимались неоднократно. Думается, законодатель должен пойти дальше и регламентировать процедуру проведения коллективных акций протеста против нарушения трудовых прав. Нельзя останавливаться лишь на признании возможности проведения таких акций. Отсутствие правового регулирования будет отрицательно сказываться на правильности оценки подобных ситуаций и приводить к росту напряженности в отношениях работников и работодателей.

### **Контрольные вопросы**

1. Что такое трудовые споры, как их можно классифицировать?
2. Какова система органов, разрешающих трудовые споры?
3. Обязательна ли процедура досудебного урегулирования споров?
4. Каковы сроки обращения за разрешением индивидуальных трудовых споров и в чем их значение?
5. В чем состоят особенности разрешения трудовых споров суде?
6. Какие способы защиты трудовых прав предусмотрены законом?
7. Что такое примирительные процедуры?
8. Что такое забастовка, каков порядок ее организации и проведения?
9. Какая забастовка является незаконной?

## Послесловие

В пособии освещены общая и особенная части отрасли трудового права, охарактеризовано трудовое законодательство РФ и рассказывается о практике его применения. Однако необходимо иметь в виду, что жизнь богаче, многообразнее и преподносит ситуации, которые законом не регламентированы или урегулированы неполно и требуют нестандартного подхода. В некоторых случаях в трудовом законодательстве нет прямого ответа на тот или иной вопрос – оно не идеально. В нем встречаются пробелы и оценочные понятия, требующие конкретизации, а также неясности и неточности формулировок, которые затрудняют разрешение спорных ситуаций, могут привести к судебным ошибкам и затягиванию процесса разрешения конфликта. В силу этого, например, в трудовых отношениях работодатель – работник защитить свои трудовые права и интересы последнему подчас бывает совсем не просто. Трудовое законодательство и практика его применения требуют дальнейшего совершенствования, и перед законодателями и правоведами лежит в этом плане обширное поле деятельности.

Знание трудового законодательства и его правоприменительной практики – необходимое требование к подготовке будущих специалистов, и мы желаем студентам успеха в приобретении ими нужных компетенций.

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### Нормативные правовые акты

**Российская Федерация. Законы.** Трудовой кодекс Российской Федерации : ТК : текст с изменениями и дополнениями на 5 февраля 2018 года : [принят Государственной думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О занятости населения в Российской Федерации : Федеральный закон № 1032-1 [принят Верховным советом РФ 9 апреля 1992 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : Федеральный закон № 181-ФЗ : [принят Государственной думой 24 ноября 1995 года : одобрен Советом Федерации 15 ноября 1995 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : Федеральный закон № 10-ФЗ [принят Государственной думой 8 декабря 1995 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : Федеральный закон № 125-ФЗ [принят Государственной думой 2 июля 1998 года : одобрен Советом Федерации 9 июля 1998 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации : Федеральный закон № 115-ФЗ [принят Государственной думой 21 июня 2002 года : одобрен Советом Федерации 10 июля 2002 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О несостоятельности (банкротстве) : Федеральный закон № 127-ФЗ [принят Государственной думой 27 сентября 2002 года : одобрен Советом Федерации 16 октября 2002 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон № 79-ФЗ [принят Государственной думой 7 июля 2004 года : одобрен Советом Федерации 15 июля 2004 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О персональных данных : Федеральный закон № 152-ФЗ [принят Государственной думой 8 июля 2006 года : одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** Об информации, информационных технологиях и о защите информации : Федеральный закон № 149-ФЗ [принят Государственной думой 8 июля 2006 года : одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации : Федеральный закон № 209-ФЗ [принят Государственной думой 6 июля 2007 года : одобрен Советом Федерации 11 июля 2007 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О муниципальной службе в РФ : Федеральный закон № 25-ФЗ [принят Государственной думой 7 февраля 2007 года : одобрен Советом Федерации 21 февраля 2007 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** Об электронной подписи : Федеральный закон № 63-ФЗ [принят Государственной думой 25 марта 2011 года : одобрен Советом Федерации 30 марта 2011 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ [принят Государственной думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О специальной оценке условий труда : Федеральный закон № 426-ФЗ [принят Государственной думой 23 декабря 2013 года : одобрен Советом Федерации 25 декабря 2013 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

**Российская Федерация. Законы.** О независимой оценке квалификации : Федеральный закон № 238-ФЗ [принят Государственной думой 22 июня 2016 года : одобрен Советом Федерации 29 июня 2016 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.



**Российская Федерация. Законы.** О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» : Федеральный закон № 41-ФЗ [принят Государственной думой 16 февраля 2018 года : одобрен Советом Федерации 28 февраля 2018 года]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 7 сентября 2010 года № 1099. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/31716> (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения : Постановление Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О типовой форме трудового договора, заключаемого между работником и работодателем – субъектом малого предпринимательства, который относится к микропредприятиям : Постановление Правительства Российской Федерации от 27 августа 2016 года № 858. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора : приказ Министерства труда Российской Федерации от 14 августа 2002 года № 59. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О внесении изменений в Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамваев и троллейбусов : приказ Министерства транспорта Российской Федерации от 17 июня 2015 года № 192. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год [утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018 года, протокол № 12]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О реестре лиц, уволенных в связи с утратой доверия : Постановление Правительства Российской Федерации от 5 марта 2018 года № 228. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 31 октября 1995 года № 8]. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 10 марта 2011 года № 2. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 29 января 2014 года № 1. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 2 июня 2015 г. № 21. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 24 ноября 2015 г. № 52. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям : постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. № 15. – URL: [www.garant.ru](http://www.garant.ru) (дата обращения: 30.06.2018). – Текст : электронный.

#### К н и ж н ы е и з д а н и я

Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / А. А. Андреев, М. И. Акатнова, Э. Н. Бондаренко [и др.] ; ответственный редактор Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – 688 с. – Текст : непосредственный

**Буянова, М. О.** Трудовые споры : учебно-практическое пособие / М. О. Буянова. – Москва : Проспект, 2014. – 304 с. – Текст : непосредственный.

**Головина, С. Ю.** Кодификация российского трудового законодательства: ретроспектива и взгляд в будущее / С. Ю. Головина. – Текст : непосредственный // Кодификация российского частного права / В. В. Витрянский, С. Ю. Головина, Е. М. Гонгало [и др.] ; под редакцией П. В. Крашениникова. – Москва : Статус, 2015. – 164 с.

**Головина, С. Ю.** Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / С. Ю. Головина, Н. Л. Лютов. – Москва : Норма, 2016. – 256 с. – Текст : непосредственный.

Евразийское трудовое право : учебное пособие / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; ответственные редакторы М. В. Лушникова, К. Л. Томашевский. – Москва : Проспект, 2017. – 496 с. – Текст : непосредственный.

**Завгородний, А. В.** Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации / А. В. Завгородний. – Москва : Проспект, 2017. – 288 с. – Текст : непосредственный.

**Зайцева, О. Б.** Руководитель организации как субъект трудового права / О. Б. Зайцева. – Москва : Проспект, 2015. – 184 с. – Текст : непосредственный.

**Лукинова, С. А.** Правовое регулирование труда в субъектах Российской Федерации : учебное пособие / С. А. Лукинова. – Москва : Проспект, 2016. – 192 с. – Текст : непосредственный.

**Лушников, А. М.** Социальные договоры в праве / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Москва : Проспект, 2016. – 480 с. – Текст : непосредственный.

**Лютов, Н. Л.** Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. – Москва : Центр социально-трудовых прав, 2015. – 192 с. – Текст : непосредственный.

Минимальные границы заработной платы. Эффективный контракт : монография / И. Я. Белицкая, Д. Л. Кузнецов, Ю. П. Орловский, Д. В. Черняева ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. – Москва : Контракт, 2015. – 128 с. – Текст : непосредственный.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебное пособие / И. Я. Белицкая, М. О. Буянова, М. А. Бочарникова [и др.] ; под редакцией проф. Ю. П. Орловского. – Москва : Контракт, 2014. – 304 с. – Текст : непосредственный.

**Полетаев, Ю. Н.** Материальная ответственность работодателя перед работником. Теоретические и практические аспекты / Ю. Н. Полетаев

ев, М. А. Ключков. – Москва : Проспект, 2016. – 224 с. – Текст : непосредственный.

Профессиональные стандарты: все обо всем : учебное пособие / под редакцией Г. Ю. Касьяновой. – Москва : АБАК, 2017. – 144 с. – Текст : непосредственный.

**Сапфинова, А. А.** Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : монография / А. А. Сапфинова. – Москва : Проспект, 2016. – 144 с. – Текст : непосредственный.

**Скачкова, Г. С.** Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Г. С. Скачкова. – Москва : РИОР, 2016. – 530 с. – Текст : непосредственный.

**Томашевский, К. Л.** Источники трудового права государств – членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) / К. Л. Томашевский. – Минск : Международный университет МИТСО, 2017. – 560 с. – Текст : непосредственный.

Трудовое право России : учебник для бакалавров / ответственный редактор Ю. П. Орловский. – Москва : Юрайт, 2014. – 854 с. – Текст : непосредственный.

Трудовое право России : учебник / под редакцией С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – Москва : Норма, 2015. – 608 с. – Текст : непосредственный.

#### С а й т ы в с е т и « И н т е р н е т »

Официальный интернет-портал правовой информации : официальный сайт. – URL: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 06.08.2018). – Текст : электронный.

Верховный суд Российской Федерации : официальный сайт. – URL: [www.vsrfg.ru](http://www.vsrfg.ru) (дата обращения: 06.08.2018). – Текст : электронный.

Государственная дума Федерального собрания Российской Федерации : официальный сайт. – URL: [www.duma.gov.ru](http://www.duma.gov.ru). (дата обращения: 06.08.2018). – Текст : электронный.

Конституционный суд РФ : официальный сайт. – URL: [www.ksrf.ru](http://www.ksrf.ru). (дата обращения: 06.08.2018). – Текст : электронный.

Правительство Российской Федерации : официальный сайт. – URL: [www.government.ru](http://www.government.ru) (дата обращения: 06.08.2018). – Текст : электронный.

Президент России : официальный сайт. – URL: [www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru) (дата обращения: 06.08.2018). – Текст : электронный.

Федерация независимых профсоюзов России : официальный сайт. – URL: <http://www.fnpr.ru/n/256/11878.html> (дата обращения: 06.08.2018). – Текст : электронный.

Учебное издание

Филющенко Людмила Ивановна  
Плешакова Инна Николаевна

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебное пособие

Заведующий редакцией *М. А. Овечкина*  
Редактор *Е. И. Маркина*  
Корректор *Е. И. Маркина*  
Компьютерная верстка *Г. Б. Головина*

Подписано в печать 14.06.19. Формат 60×84/16.  
Бумага офсетная. Цифровая печать.  
Уч.-изд. л. 10,5. Усл. печ. л. 11,86. Тираж 40 экз. Заказ 181.

Издательство Уральского университета.  
Редакционно-издательский отдел ИПЦ УрФУ  
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.  
Тел.: +7 (343) 389-94-79, 350-43-28  
E-mail: [rio.marina.ovechkina@mail.ru](mailto:rio.marina.ovechkina@mail.ru)

Отпечатано в Издательско-полиграфическом центре УрФУ  
620083, Екатеринбург, ул. Тургенева, 4.  
Тел.: +7 (343) 358-93-06, 350-58-20, 350-90-13  
Факс +7 (343) 358-93-06  
<http://print.urfu.ru>



