



УРАЛЬСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ
ЮРИДИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ

С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНИК ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

*Допущено Министерством образования и науки
Российской Федерации в качестве учебника
для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по юридическим направлениям и специальностям*

Москва ■ Юрайт ■ 2013

УДК 34
ББК 67.405я73
Г61

Авторы:

Головина Светлана Юрьевна — доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой трудового права Уральской государственной юридической академии — гл. 1–6, 13, 16;

Кучина Юлия Александровна — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Уральской государственной юридической академии — гл. 7–12, 14, 15.

Головина, С. Ю.

Г61 Трудовое право : учебник для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. — М. : Издательство Юрайт, 2013. — 379 с.—
Серия : Бакалавр. Базовый курс.

ISBN 978-5-9916-2675-0

В учебнике в доступной форме излагаются основные вопросы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Его содержание основано на анализе современного российского трудового законодательства с учетом судебной и правоприменительной практики. Учебник позволяет сформировать целостное представление о состоянии российского трудового права в современный период.

Соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования третьего поколения.

Для студентов юридических учебных заведений высшего профессионального образования.

УДК 34
ББК 67.405я73

*Информационно-правовая поддержка
предоставлена компанией «Гарант»*



ISBN 978-5-9916-2675-0

© Головина С. Ю., Кучина Ю. А., 2012
© ООО «Издательство Юрайт», 2013

Оглавление

Предисловие	7
Принятые сокращения.....	10
Глава 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права.....	12
1.1. Предмет трудового права	12
1.2. Метод трудового права	17
1.3. Система трудового права	22
1.4. Принципы трудового права	24
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	30
Глава 2. Источники трудового права России.....	31
2.1. Понятие и характеристика источников трудового права	31
2.2. Виды источников трудового права.....	33
2.3. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.....	46
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	51
Глава 3. Субъекты трудового права.....	52
3.1. Понятие и виды субъектов трудового права	52
3.2. Работник как субъект трудового права.....	56
3.3. Работодатель как субъект трудового права	59
3.4. Профессиональные союзы и объединения работодателей как субъекты трудового права	64
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	68
Глава 4. Трудовое правоотношение.....	69
4.1. Понятие и характеристика трудового правоотношения	69
4.2. Содержание трудового правоотношения	75
4.3. Основания возникновения трудовых правоотношений.....	77
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	81

Глава 5. Социальное партнерство в сфере труда	83
5.1. Понятие и принципы социального партнерства.....	83
5.2. Система социального партнерства	88
5.3. Правовые акты социального партнерства.....	91
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	<i>97</i>
Глава 6. Трудовой договор	99
6.1. Понятие и характеристика трудового договора.....	100
6.2. Заключение трудового договора	116
6.3. Изменение трудового договора.....	131
6.4. Прекращение трудового договора	142
6.5. Отдельные виды трудовых договоров.....	175
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	<i>187</i>
Глава 7. Правовое регулирование рабочего времени	189
7.1. Понятие и виды рабочего времени	189
7.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени	195
7.3. Режим рабочего времени.....	198
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	<i>203</i>
Глава 8. Правовое регулирование времени отдыха.....	205
8.1. Понятие и виды времени отдыха	206
8.2. Виды отпусков по трудовому законодательству	212
8.3. Порядок предоставления и использования ежегодного отпуска	220
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	<i>223</i>
Глава 9. Правовое регулирование оплаты труда	225
9.1. Понятие и структура заработной платы	225
9.2. Государственные гарантии по оплате труда.....	233
9.3. Системы оплаты труда.....	240
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	<i>245</i>
Глава 10. Гарантии и компенсации	247
10.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций	247
10.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, служебные поездки и при переезде на работу в другую местность	250

10.3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.....	254
10.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.....	260
10.5. Иные гарантии и компенсации.....	262
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	268
Глава 11. Понятие дисциплины труда	270
11.1. Понятие дисциплины труда.....	270
11.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка	272
11.3. Поощрения за труд.....	275
11.4. Дисциплинарная ответственность	279
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	284
Глава 12. Правовое регулирование охраны труда	286
12.1. Охрана труда: понятие и содержание.....	286
12.2. Право работника на охрану труда и обязанности работодателя по его обеспечению.....	292
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	302
Глава 13. Материальная ответственность сторон трудового договора	304
13.1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления.....	305
13.2. Материальная ответственность работодателя перед работником	309
13.3. Материальная ответственность работника перед работодателем.....	313
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	322
Глава 14. Индивидуальные трудовые споры	323
14.1. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров	324
14.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам	327
14.3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке.....	332
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	337

Глава 15. Коллективные трудовые споры	339
15.1. Понятие и признаки коллективного трудового спора.....	340
15.2. Примириительные процедуры	346
15.3. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора	351
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	359
Глава 16. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	361
16.1. Понятие и виды контроля и надзора	361
16.2. Федеральная инспекция труда.....	368
<i>Контрольные вопросы и задания</i>	375
Рекомендуемая литература.....	376

Предисловие

Трудовое право — одна из ведущих отраслей российского права, зародившаяся в XIX в. и получившая развитие в XX в. В настоящее время отрасль переживает очередной этап реформирования в связи изменениями социально-экономической обстановки, повышением трудовой мобильности населения, появлением новых форм занятости.

Трудовое право характеризуется как частно-публичное образование, поскольку оно возникло на стыке гражданского права, дающего сторонам правоотношений определенную свободу в установлении условий договоров, и так называемого полицейского (в современной терминологии административного) права, устанавливавшего жесткие государственные требования к организации общественных отношений, возникающих в процессе применения наемного труда. Современное трудовое право тяготеет к усилению частноправовой составляющей механизма правового регулирования, о чем свидетельствует расширение сферы договорного регулирования. При этом государство по-прежнему устанавливает основные, фундаментальные начала правового регулирования правоотношений в сфере труда, определяет минимальный уровень гарантий работников, который не может быть снижен сторонами трудовых отношений в договорном порядке. Кроме того, государство оставляет за собой роль гаранта соблюдения прав работников, устанавливая такие способы защиты трудовых прав граждан, как судебная и контрольно-надзорная (осуществление контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства возложено на прокуратуру и специализированный орган — Федеральную инспекцию труда).

Труд (в самом широком смысле слова) — это осознанная, целесообразная, общественно полезная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ. Труд занимает едва ли не главное место в жизни людей, служит средством обеспечения потребностей чело-

века, а для большинства населения — источником средств к существованию (иногда единственным). Труд является одним из факторов производства. Без использования человеческого капитала немыслима организация бизнеса, невозможно выполнение работ и оказание услуг. При этом вовлечение индивида в орбиту хозяйской власти работодателя требует соответствующего правового регулирования возникающих между субъектами общественных отношений, которое и осуществляется при помощи совокупности норм, составляющих трудовое право.

Трудовой кодекс РФ в ст. 1 в качестве целей трудового законодательства провозглашает: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; защиту прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Следует отметить, что отношения сторон изначально основаны на противоречии: работник заинтересован в увеличении заработной платы и повышении социальных гарантий при снижении своих трудовых затрат, тогда как работодатель, наоборот, стремится к минимизации затрат на персонал, будучи при этом заинтересован в увеличении рабочего времени и производительности труда. Как отмечается в литературе, интересы работодателя составляют производственную сторону трудовых отношений, интересы работника — их социальную сторону. Противоречие социального и производственного элементов — это неизбежное противоречие, заложенное в природе трудового отношения, его «генетическом коде»¹.

В силу того что работник по своему экономическому положению является более слабой стороной, чем работодатель, задача трудового права — прежде всего формирование таких механизмов, которые позволили бы работнику эффективно защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы во взаимоотношениях с работодателем.

¹ Трудовое право России / под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Орловского. М., 1998.

лем. В этом проявляется социальная (или защитная) функция трудового права. Кроме того, трудовое право должно обеспечить работодателю возможность управлять человеческими ресурсами, реализовать свою хозяйскую власть при организации трудового процесса. И в этом заключается производственная (или экономическая) функция трудового права. В конечном итоге, необходимо добиться оптимального согласования интересов работника и работодателя с учетом интересов государства.

Представленный учебник «Трудовое право России» подготовлен с учетом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения. В нем нашли отражение все ведущие институты Общей и Особенной частей трудового права, раскрыто основное содержание российского трудового права в современный период.

Содержание учебника базируется на положениях международных актов в сфере труда, ТК РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов, являющихся источниками трудового права, а также судебной практике.

Учебник предназначен для студентов учебных заведений высшего профессионального образования, обучающихся по специальности «Юриспруденция». Содержание учебника направлено на освоение студентами механизма правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, выработку навыков самостоятельного юридического мышления.

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» студенты должны приобрести необходимые теоретические знания в области трудового права, касающиеся его предмета, метода, принципов, системы, источников, понятийного аппарата, субъектов, способов защиты трудовых прав. Обучающиеся должны владеть категориями трудового права, ориентироваться в теоретических вопросах отрасли и понимать практические механизмы толкования и применения норм трудового законодательства. В конечном итоге, должна быть достигнута основная цель изучения дисциплины «Трудовое право» — приобретение необходимых профессиональных навыков и компетенций для применения полученных знаний на практике, решения конкретных правовых ситуаций, возникающих в сфере применения наемного труда.

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты

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

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

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ

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

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

УИК РФ — Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ

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

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

Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Постановление Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законо-

дательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

2. Прочие сокращения

абз. — абзац (-ы)

гл. — глава (-ы)

КТС — комиссия по трудовым спорам

МОТ — Международная организация труда

МРОТ — минимальный размер оплаты труда

п. — пункт (-ы)

ПВТР — правила внутреннего трудового распорядка

подп. — подпункт (-ы)

разд. — раздел (-ы)

РФ — Российская Федерация

СНГ — Содружество Независимых Государств

ст. — статья (-и)

ч. — часть (-и)

Глава 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА, ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и характеристику предмета и метода трудового права, их особенности и отраслевые отличия;
- содержание предмета трудового права;
- элементы метода трудового права;
- основные принципы трудового права;
- систему трудового права;

уметь:

- отличать трудовое право от смежных отраслей права;

владеть:

- навыками ориентации в системе трудового законодательства.
-

1.1. Предмет трудового права

Предмет трудового права, как и любой другой отрасли права, составляют общественные отношения, на которые направлено правовое регулирование. Из самого названия отрасли следует, что это трудовые отношения. Однако не все отношения по поводу труда входят в предмет трудового права; вместе с тем кроме трудовых оно регулирует целый ряд отношений, которые собственно трудовыми не являются, но непосредственно с ними связаны.

Как известно, труд может осуществляться в различных формах — в форме государственной службы, в рамках кооперативной организации, в виде индивидуальной трудовой деятельности, личной деятельности индивида в целях удовлетворения собственных потребностей и потребностей своей семьи (например, труд домохозяйки), на основе гражданско-правового договора (подряда, возмездного оказания

услуг, авторского и т.п.). В этих случаях трудовая деятельность субъекта либо вообще не регулируется правом (например, общественная деятельность, труд на субботнике), либо регулируется нормами не трудового права, а иной отрасли права (например, отношения по поводу труда строителя, осуществляющего ремонт квартиры по договору подряда, регламентируются в рамках гражданского права, равно как и индивидуальная предпринимательская деятельность без образования юридического лица).

Согласно ч. 8 ст. 11 ТК РФ трудовое законодательство не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, и других лиц, если это установлено федеральным законом. По поводу определения отраслевой принадлежности отношений, связанных с государственной гражданской службой, в настоящее время существует проблема, вызванная коллизией правовых норм. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», по сути, исключил из сферы действия трудового права отношения по поводу прохождения гражданской службы. Он установил в ст. 73 правило о том, что федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации и субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, применяются лишь в части, не урегулированной законом о гражданской службе. Совсем иное правило закреплено в ст. 11 ТК РФ: на государственных гражданских служащих действие трудового законодательства распространяется с особенностями, установленными законами и иными нормативными правовыми актами. Таким образом, ТК РФ в отличие от упомянутого Федерального закона включает в сферу своего действия государственных гражданских служащих.

Предмет трудового права составляют только трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора и складывающиеся по поводу самостоятельного (наемного) труда. **Трудовые отношения** — это отношения по непосредственному применению труда, они складываются из разнообразных связей, возникающих между работником и работодателем по поводу найма на работу, выпол-

нения работником своей трудовой функции, организации режима труда и отдыха, оплаты труда, дисциплины труда, охраны труда и т.д. Трудовые отношения занимают центральное место в системе правоотношений в сфере труда, это ядро предмета трудового права. Но предмет трудового права неоднороден, поскольку в него также входят иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми (ч. 2 ст. 1 ТК РФ):

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

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, иногда называют «производными от трудовых» или «смежными с трудовыми». Они, так же как и трудовые, входят в предмет отрасли трудового права, регулируются нормами трудового права и в совокупности с трудовыми отношениями образуют целостную систему правоотношений в сфере труда. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, отличаются от последних по целевому назначению, субъектному составу и основаниям возникновения.

Если трудовые отношения опосредуют сам процесс труда, то непосредственно связанные с ними отношения возникают по поводу разного рода вспомогательных процедур — организационно-управленческих, контрольно-надзорных, процессуальных, социально-обеспечительных.

В трудовом отношении существуют только два субъекта — работник и работодатель. В отношениях, непосредственно связанных с трудовыми, появляются иные субъекты. Например, в отношении по трудоустройству вступает не работник, а гражданин, ищущий работу (только после заключения трудового договора он становится работником). В отношениях по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства участвуют органы, осуществляющие надзор и контроль, — прокуратура, Федеральная служба по труду и занятости (Роструд), Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, а также профсоюзы. Субъектами отношений по социальному партнерству кроме самих работников и работодателей являются их представители, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления (ст. 23 ТК РФ). В отношениях по разрешению трудовых споров наряду с работником и работодателем субъектами правоотношения становится орган по рассмотрению трудовых споров (непосредственно в организации это комиссия по трудовым спорам).

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор, а отношений, непосредственно связанных с трудовыми, — иные юридические факты (например, в отношениях по разрешению трудовых споров — факт обращения по поводу неурегулированного конфликта в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в отношениях материальной ответственности работодателей и работников — факт причинения одной стороной трудового правоотношения ущерба другой стороне).

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми, по времени возникновения принято делить на три группы: предшествующие трудовым, сопутствующие трудовым и вытекающие из трудовых¹.

Отношения, предшествующие трудовым, возникают до вступления работника и работодателя в индивидуальную правовую связь путем заключения трудового договора,

¹ Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 28–29.

т.е. до момента появления юридического факта — трудового договора, знаменующего начало трудовых отношений.

Отношения, сопутствующие трудовым, сопровождают процесс труда, но непосредственно не вмешиваются в него, лишь косвенно влияя на реализацию трудовой связи работника и работодателя, ее характер, условия осуществления. Таких отношений среди производных от трудовых большинство (например, отношения по социальному партнерству, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников, материальной ответственности работников и работодателей, обязательному социальному страхованию).

Отношения, вытекающие из трудовых, возникают на основании существовавших в прошлом трудовых правоотношений. К таковым можно отнести отношения по разрешению трудовых споров уволившихся работников.

Таким образом, производные от трудовых отношения сами по себе не имеют ни смысла, ни юридического значения и существуют лишь постольку, поскольку в настоящем, прошлом или будущем предполагается наличие трудовых отношений. Иногда мы можем наблюдать преобразование отношений одного вида в другие: например, отношения по трудоустройству могут закончиться заключением трудового договора, т.е. трансформироваться в трудовые отношения; в свою очередь, трудовые отношения, прекратившиеся в момент расторжения трудового договора, могут сопровождаться возникновением трудового спора и, соответственно, породить отношения по разрешению трудовых споров.

Более того, некоторые виды отношений, производных от трудовых, могут и вовсе не возникать у конкретного работника, в частности отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации, по материальной ответственности, по разрешению трудовых споров. Предназначение отношений, непосредственно связанных с трудовыми, заключается в том, что все они вместе и каждое в отдельности призваны способствовать возникновению, развитию, трансформации, прекращению трудовых отношений. Правовое регулирование данных отношений подчинено единой идее обеспечения нормального функционирования трудовых отношений. Поэтому характер отношений, непосредственно связанных с трудовыми, можно определить как «обслуживающий».

Итак, трудовые отношения в совокупности с отношениями, непосредственно связанными с трудовыми, образуют единый предмет трудового права.

1.2. Метод трудового права

Метод правового регулирования представляет собой совокупность приемов, средств и способов воздействия отрасли права на ее предмет. Традиционно в юридической литературе выделяются четыре элемента, характеризующих метод:

- характер установления прав и обязанностей;
- юридическое положение сторон отношений по отношению друг к другу;
- степень свободы действий субъектов права;
- способы защиты прав и обеспечения выполнения обязанностей.

Характер установления прав и обязанностей в трудовом праве отличается следующими особенностями: сочетание государственно-правового (централизованного, регионального) и локального регулирования; сочетание нормативного и договорного способов установления условий труда; установление норм общего и специального назначения.

На федеральном уровне трудовое законодательство устанавливает общие для всех работников стандарты в сфере труда — принципы правового регулирования трудовых отношений, обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам, определение правил, процедур, критериев и нормативов, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Конкретизация общих правил происходит на уровне локального правового регулирования, т.е. непосредственно у работодателя путем принятия локальных нормативных актов.

Регламентация взаимоотношений работника и работодателя происходит не только нормативным, но и договорным способом. В ст. 2 ТК РФ в качестве принципа трудового права провозглашается сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В соответствии со ст. 9 ТК РФ регулирование указанных отношений может

осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров. В рамках социального партнерства нормативные договоры заключаются не только на локальном уровне (коллективные договоры), но и на федеральном, отраслевом (межотраслевом), региональном, территориальном (соответствующие соглашения, предусмотренные ст. 45 ТК РФ).

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений дополняется индивидуально-договорным. Между работником и работодателем как минимум заключается трудовой договор, на основе которого возникает трудовое правоотношение, содержанием которого являются субъективные права и обязанности работника и работодателя. По соглашению сторон трудовой договор не только заключается, но и изменяется, дополняется и расторгается. Кроме того, стороны могут заключить и иные виды соглашений — ученический договор или договор на обучение, договор о полной материальной ответственности работника.

Наличие трудового договора как регулятора, используемого субъектами для формирования содержания трудового правоотношения, позволяет говорить о частноправовой составляющей метода трудового права. В то же время установление государством непосредственно в нормативных правовых актах обязательных для сторон правил свидетельствует о публично-правовом элементе метода трудового права.

Характерной особенностью метода трудового права является единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство проявляется в установлении общих для всех субъектов трудовых отношений правил и государственных гарантий защиты прав и законных интересов работника и работодателя. К примеру, трудовые споры, независимо от правового статуса работника и работодателя, рассматриваются в судебном порядке по одинаковым для всех правилам. Дифференциация проявляется в установлении специальных норм, частично ограничивающих применение общих правил либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила¹.

¹ Подробнее о единстве и дифференциации трудового права см. § 2.3 учебника.

Правовое положение сторон трудовых правоотношений определяется прежде всего сочетанием юридического равенства с подчинением. С одной стороны, сам трудовой договор предполагает равенство сторон, с другой — уже в определении понятия трудового договора (ст. 56 ТК РФ) заложена идея подчинения работника в процессе трудовой деятельности внутреннему трудовому распорядку (или, по выражению основателя науки российского трудового права Л. С. Таля, «хозяйской власти» работодателя). Подчинение работодателю означает обязанность работника соблюдать трудовую дисциплину, режим труда и отдыха, выполнять нормы труда, исполнять законные распоряжения работодателя. В наибольшей степени элементы подчиненности работника проявляются в таких институтах трудового права, как «Дисциплина труда» и «Материальная ответственность», «Охрана труда».

В свою очередь, работодатель обязан соблюдать условия трудового договора, определенные соглашением сторон, а также установленные государством императивные по своему характеру правовые нормы. В определенных случаях работодатель должен следовать волеизъявлению работника. Например, по требованию мужа ежегодный отпуск ему должен быть предоставлен не по графику отпусков, а в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

Степень свободы действий субъектов трудового права определяется сочетанием императивности и диспозитивности в нормах трудового права. *Императивные нормы* сформулированы в виде предписаний и запретов, соответственно, субъекты трудового права не могут по своему усмотрению изменить установленное государством правило. *Диспозитивные нормы* содержат дозволения, позволяющие сторонам решать вопрос по своему усмотрению. Примером правовой нормы, содержащей одновременно диспозитивное и императивное предписание, может служить правило о замене отпуска денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Часть отпуска по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (это дозволение). Но это может быть только та часть, которая превышает 28 календарных дней (это, по сути, запрет замены отпуска продолжительностью 28 календарных дней на денежную компенсацию). Императив содержится также в ч. 3 ст. 126 ТК РФ, запрещающей замену денежной компенсацией отпусков отдельным категориям работников.

В последнее время наблюдается тенденция расширения сферы диспозитивного регулирования в трудовом праве — там, где раньше существовали строгие запреты, теперь субъектам трудового права предоставляется право принимать решение по соглашению сторон. К примеру, в первоначальной редакции ст. 222 ТК РФ не разрешала замену молока, выдаваемого на работах с вредными условиями труда, на денежную компенсацию. В нынешней редакции ч. 1 ст. 222 допускает замену молока компенсационной выплатой, если это предусмотрено коллективным и (или) трудовым договором.

Свобода сторон трудового договора, безусловно, не может быть безграничной. Ее пределы установлены в ст. 8 и 9 ТК РФ, запрещающих ухудшать положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Способы защиты прав и обеспечения выполнения обязанностей также имеют свои особенности в трудовом праве, о чем в первую очередь свидетельствует ст. 352 ТК РФ. Данная норма устанавливает среди прочих такие специфические способы защиты трудовых прав и свобод, как самозащита работниками трудовых прав, защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Отличительная черта трудового права — наличие особых отраслевых юридических механизмов разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Во-первых, это специальные органы по рассмотрению трудовых споров: КТС — для индивидуальных споров; примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж — для коллективных споров. Как альтернатива судебному разбирательству возможно рассмотрение индивидуальных трудовых споров с участием независимого посредника (медиатора)¹. Во-вторых, установлены особые процедуры рассмотрения трудовых споров, отличающиеся более короткими сроками.

¹ См.: Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Например, для разрешения коллективных трудовых споров предусмотрено пять-семь рабочих дней для каждой инстанции (ст. 402–404 ТК РФ). Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются до истечения месяца (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ).

Другой особенностью, характерной для метода трудового права, является предоставление широких полномочий по защите прав и интересов работников общественному объединению, специально созданному для этих целей, — профессиональному союзу. Защиту прав и интересов работодателей осуществляют соответствующие объединения работодателей.

Самозащита как оригинальный способ защиты трудовых прав предусмотрена гл. 59 ТК РФ только для работников. Осуществляется самозащита в форме отказа от выполнения работы в случаях, установленных трудовым законодательством, например в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

Надлежащее выполнение работником своих обязанностей по трудовому договору, включая обязанность бережно относиться к имуществу работодателя, обеспечивается возможностью привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности (гл. 30 и 39 ТК РФ). Работодатель может быть привлечен к материальной ответственности в случае причинения работнику или его имуществу материального ущерба, а также за причинение работнику морального вреда (гл. 38 ТК РФ).

Итак, метод трудового права характеризуется следующими чертами:

- сочетанием централизованного и локального регулирования;
- сочетанием нормативного и договорного способов установления условий труда;
- установлением правовых норм общего и специального значения;
- сочетанием юридического равенства и подчиненности сторон трудового договора;
- сочетанием императивности и диспозитивности в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- наличием внесудебных способов защиты прав;
- установлением специальных видов ответственности за неисполнение сторонами своих обязанностей.

Нормы ТК РФ свидетельствуют о значительной корректировке метода российского трудового права, переходе от преимущественно публично-правового способа регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений к частноправовому, для которого характерно преобладание индивидуально-договорного и коллективно-договорного начал, широкое использование диспозитивных правил. Баланс интересов работников и работодателей обеспечивается не только нормативной регламентацией, но и развитием социального партнерства. Единство правового регулирования отношений в сфере труда дополняется необходимой в современных экономических условиях дифференциацией законодательства о труде.

1.3. Система трудового права

Трудовое право как комплексное образование представляет собой сложную систему, обладающую внутренней структурой, которая характеризуется единством и взаимосвязью отдельных ее элементов. Систему трудового права как объединение норм отрасли в единое упорядоченное целое с одновременным их делением на относительно самостоятельные институты и подинституты нужно отличать от системы трудового законодательства. Последняя представляет собой совокупность нормативных правовых актов (источников трудового права).

Систематизации трудового права осуществляется в два этапа: сначала происходит объединение правовых норм в институты, при этом крупные институты принято делить на подинституты. Например, в институте «Трудовой договор» можно выделить подинституты «Заключение трудового договора», «Изменение трудового договора» и «Прекращение трудового договора». Институт «Трудовые споры» состоит из относительно самостоятельных подинститутов «Индивидуальные трудовые споры» и «Коллективные трудовые споры».

На втором этапе систематизации институты объединяются в части. Трудовое право представлено тремя частями: Общей (включает институты, состоящие из норм права, которые имеют значение для всей отрасли), Особенной (состоит из институтов, объединяющих нормы с ограниченной сферой применения) и Специальной (охваты-

вает институты узкой направленности, касающиеся лишь отдельных категорий работников).

В Общую часть трудового права входят правовые нормы, которые имеют обобщающий характер и применяются ко всем видам отношений, составляющих предмет трудового права: это основные начала трудового законодательства (цели, задачи, предмет отрасли), принципы трудового права, источники трудового права, трудовые отношения, социальное партнерство.

Институты, состоящие из норм, которые регламентируют отдельные элементы трудовых отношений либо отношения, непосредственно связанные с трудовыми, составляют Особенную часть трудового права. Это институты трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, заработной платы, нормирования труда, гарантий и компенсаций, дисциплины труда, материальной ответственности, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, охраны труда, защиты трудовых прав работников, трудовых споров.

Появление в ТК РФ нового раздела «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» позволяет выделить нетрадиционную для правовых отраслей третью часть — Специальную¹. В ней собраны нормы-изъятия и нормы-дополнения — специальные нормы, по-особому регламентирующие трудовые отношения в зависимости от различных факторов (половозрастной принадлежности работника, статуса работодателя, условий выполнения работы, способа организации труда, отрасли, характера трудовой связи и др.). Специальную часть трудового права составляют правила, касающиеся женщин и лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, работников, занятых на сезонных работах, лиц, работающих вахтовым методом, работников, работающих у работодателей — физических лиц, надомников, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работников

¹ Впервые идею о необходимости выделения Специальной части трудового права (трудового законодательства) еще в 1985 г. обосновал М. В. Молодцов в монографии «Система советского трудового права и система законодательства о труде».

транспорта, педагогических работников, работников религиозных организаций, спортсменов и тренеров, работников, занятых на подземных работах, и некоторых других категорий работников.

1.4. Принципы трудового права

Принципы права — это основные исходные положения, руководящие идеи, определяющие содержание права, выражающие его сущность и социальное назначение. Некоторые ученые полагают, что принципы права наряду с предметом и методом служат системообразующими признаками самостоятельной отрасли права¹.

Принципы трудового права определяют идеологию отрасли, ее социальную направленность. Сами по себе принципы не устанавливают конкретных правил поведения, их регулятивное значение проявляется в том, что они формулируют фундаментальные требования, которые учитываются при построении системы трудового права.

Принципы права в литературе принято классифицировать на общеправовые, межотраслевые, отраслевые, внутриотраслевые (институциональные). Кроме того, выделяются общепризнанные принципы международного права. Наиболее яркое воплощение международные принципы нашли в принятой 18 июня 1998 г. на 86-й сессии Международной организации труда (МОТ) Декларации «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации». В Декларации закреплено, что все государства — члены МОТ, даже если они не ратифицировали соответствующие конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в МОТ: добросовестно соблюдать и претворять в жизнь в соответствии с Уставом МОТ принципы, касающиеся основополагающих прав, а именно:

- 1) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров (воплощен в разд. II ТК РФ «Социальное партнерство в сфере труда»);
- 2) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда (имплементирован в ст. 4 ТК РФ);
- 3) действительное запрещение детского труда (нашел отражение в ст. 63 ТК РФ);

¹ См.: Трудовое право России : учебник / под общ. ред. Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. М., 2004. С. 61.

4) недопущение дискриминации в области труда и занятий (нашел свое развитие в ст. 3, 64, 132 ТК РФ).

Общеправовые принципы охватывают все отрасли права, являются наиболее значимыми, поскольку отражают общепризнанные человеческие ценности и закреплены на самом высоком законодательном уровне — в Конституции РФ. Это принципы законности, гуманизма, равноправия, социальной справедливости и др. На необходимость применения общеправовых принципов при разрешении трудовых споров неоднократно указывали высшие судебные инстанции. Так, в п. 27 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 установлено, что при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны работников.

К числу *межотраслевых принципов*, действующих в сфере трудового права, можно отнести свободу труда, свободу договора, обеспечение судебной защиты, соразмерность и вину как общие принципы юридической ответственности и др.

Некоторые из общеправовых и межотраслевых принципов получают в ТК РФ конкретизацию, трансформируясь в отраслевые принципы. К примеру, принцип равенства сформулирован в ТК РФ как равенство прав и возможностей работников.

Отраслевые принципы носят более конкретный характер и закреплены непосредственно в ТК РФ. Формируя систему принципов трудового права, законодатель исходил из общепризнанных принципов и норм международного права. Такие принципы, как запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, равенство прав и возможностей работников, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, подробно регламентированы в актах МОТ¹.

В ст. 2 ТК РФ провозглашено 19 основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных

¹ См., например: Конвенции МОТ от 28 июня 1930 г. № 29 «О принудительном труде», от 27 июня 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда», от 29 июня 1951 г. № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности», от 25 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятости», от 9 июля 1948 г. № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию».

непосредственно связанных с ними отношений. Большинство специалистов трудового права сходятся во мнении, что это неоправданно большое количество «основных начал»¹. К тому же некоторые принципы дублируют установленные в ст. 21 ТК РФ права работника или предусмотренные в ст. 22 ТК РФ обязанности работодателя. Отдельные принципы получили удвоение, будучи сформулированы сначала как общее начало, а затем как частный принцип (например, из принципа обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод выделен принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности). Вместе с тем два таких фундаментальных принципа, как запрещение принудительного труда и запрещение дискриминации в сфере труда, почему-то объединены в один принцип. Все это свидетельствует о необходимости совершенствования системы отраслевых принципов трудового права.

Примечательно, что два фундаментальных международных принципа (запрещение дискриминации и недопущение принудительного труда) получили в ТК РФ не только законодательное закрепление, но и достаточно подробную интерпретацию.

Запрещение дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ) выражается в двух формах: в недопущении ограничения в трудовых правах и свободах и в недопущении получения каких-либо преимуществ. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Любое ограничение в трудовых правах и свободах, как и любое получение каких-либо преимуществ, если это не связано с деловыми качествами работника, можно расценивать как дискриминацию. Исключения из этого правила составляют различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников, которые определя-

¹ См., например: *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 419.

ются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Например, ст. 261 ТК РФ исключает возможность увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, что обусловлено необходимостью дополнительной защиты женщины, осуществляющей столь значимую для государства и общества репродуктивную функцию. Пример противоположного свойства — об установлении ограничения прав работника в связи с особенностями выполняемой трудовой функции. Согласно ст. 329 ТК РФ водителю автомобиля не разрешается работа по совместительству на такой же работе, которая связана с управлением транспортными средствами. Это обусловлено соображениями безопасности дорожного движения и требованиями в области охраны труда. Приведенные примеры нельзя рассматривать в качестве дискриминации в силу особого физиологического состояния беременной женщины и специфического характера работы водителя, требующего повышенного внимания и сосредоточенности.

Общий принцип запрета дискриминации уточняется в нормах отдельных институтов трудового права. Так, ст. 64 ТК РФ запрещает какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора. Согласно ч. 2 ст. 132 ТК РФ запрещается любая дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

Достаточно обстоятельно ст. 4 ТК РФ регламентирует принцип запрещения принудительного труда. Характеризуя правовую категорию «принудительный труд», законодатель, во-первых, формулирует общую дефиницию понятия с указанием целей, которые могут преследоваться при принуждении к труду (ч. 2), во-вторых, приводит некоторые частные случаи принудительного труда (ч. 3), в-третьих, формирует перечень работ, которые фактически содержат признаки принудительного труда (производятся недобровольно), но юридически таковыми не признаются (ч. 4).

Принудительный труд — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания

трудоустройству; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду ст. 4 ТК РФ относит работу, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами он имеет право отказаться от ее выполнения. В качестве иллюстрации называются такие распространенные на практике случаи, как нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере, возникновение непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда.

Принудительный труд не включает в себя: работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе¹; работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами²; работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров³.

¹ См.: Федеральный закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

² См.: Федеральные конституционные законы от 30 мая 2001 г. № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении», от 30 января 2002 г. № 1-ФКЗ «О военном положении».

³ См.: ст. 25–30, 70, 103–106, гл. 8.1 УИК РФ (в ред. от 7 декабря 2011 г.).

Принцип запрещения принудительного труда тесно связан с принципом свободы труда. Свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию или род деятельности. Принцип свободы труда относится к числу межотраслевых принципов. Свобода труда не ограничивается возможностью вступления лица в трудовые отношения, она может быть реализована иным образом, например поступлением на государственную или муниципальную службу, заключением гражданско-правовых договоров, осуществлением трудовой деятельности в качестве индивидуального предпринимателя. Юридическое обеспечение свободы труда в российском трудовом законодательстве осуществляется с помощью целого ряда правовых норм, принятых в развитие этого принципа. Например, ст. 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Статья 80 ТК РФ предоставляет работнику практически неограниченное право расторгнуть трудовой договор, устанавливая единственное требование — предупредить работодателя не менее чем за две недели.

Среди других важнейших принципов трудового права выделим следующие: равенство прав и возможностей работников (как отраслевое проявление общеправового принципа равноправия); обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда (в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска); социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Внутриотраслевые (или институциональные) принципы трудового права установлены применительно к отдельным институтам трудового права и, как правило, направлены на регламентацию каких-то отдельных видов отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Например, ст. 24 ТК РФ устанавливает принципы социального партнерства, относящиеся к одноименному институту: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность

сторон в участии в договорных отношениях, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия на себя сторонами обязательств и др.

Значение принципов трудового права многогранно. Они обеспечивают единство отрасли, взаимосвязь ее правовых норм. Принципы имеют методологическое значение, выступая в качестве основы для развития механизма правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Отраслевые принципы служат ориентиром при интерпретации правовых норм и даже позволяют преодолевать некоторые дефекты трудового законодательства, в частности пробелы и противоречия.

Контрольные вопросы и задания

1. Охарактеризуйте роль трудового права и его место в системе российского права.

2. Какие общественные отношения входят в содержание предмета трудового права?

3. Классифицируйте отношения, производные от трудовых.

4. В чем заключаются особенности метода трудового права?

5. Подберите примеры императивных и диспозитивных норм трудового права.

6. Нарисуйте схему, отражающую систему трудового права.

7. Назовите основные принципы трудового права.

8. Каково значение принципов трудового права?

9. Проанализируйте общепризнанные принципы международного трудового права.

10. Подберите в ТК РФ примеры правовых норм, направленных на реализацию принципа запрета принудительного труда.

Глава 2

ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА РОССИИ

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и характеристику источников трудового права;
- особенности системы источников трудового права;
- классификацию источников трудового права;
- основные международные стандарты в сфере труда;
- значение Конституции РФ в регулировании трудовых отношений;
- место и роль ТК РФ в системе источников трудового права;
- порядок разработки и принятия локальных нормативных актов;
- действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц;
- соотношение общих и специальных норм трудового права;
- правила применения нормативных актов Союза ССР;

уметь:

- подыскивать необходимый для решения юридического вопроса правовой акт;
- правильно выбирать правовую норму в случае коллизии правовых норм;
- использовать общие начала правового регулирования трудовых отношений в случае пробела в трудовом праве;
- анализировать и интерпретировать тексты нормативных правовых актов;

владеть:

- навыками ориентации в системе источников трудового права.
-

2.1. Понятие и характеристика источников трудового права

Источники права — это форма выражения воли государства, направленной на закрепление правовых норм, придание им общеобязательной юридической силы. Система

источников трудового права помимо традиционных нормативных правовых актов (законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, правовых актов министерств и ведомств) включает и такие специфические формы права, как нормативные договоры (коллективные договоры и соглашения) и локальные нормативные акты, разрабатываемые и принимаемые непосредственно самими субъектами трудовых отношений — работодателями, как правило, с учетом мнения представительных органов работников.

Источники трудового права можно классифицировать по юридической силе и по сфере их действия.

По юридической силе источники трудового права подразделяются на законы и подзаконные акты.

Закон — это обладающий высшей юридической силой нормативный акт, принимаемый в особом порядке высшим представительным органом государства и регламентирующий наиболее важные отношения в сфере труда. Высшая юридическая сила законов заключается в их прямом действии и применении на всей территории, другие правовые акты должны быть приняты в соответствии с ними и не противоречить им.

Подзаконные нормативные акты — это акты, принятые на основе и во исполнение законов, для конкретизации законодательных предписаний, их толкования или установления первичных норм.

По сфере действия источники трудового права можно подразделить на международные, федеральные, региональные, территориальные и локальные.

С принятием в 2001 г. ТК РФ произошли качественные изменения в системе источников трудового права, связанные, с одной стороны, с уточнением полномочий государственных органов в сфере регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а с другой — с усилением возможностей договорного способа регулирования. В частности, по-новому урегулированы следующие вопросы:

- закреплен приоритет ТК РФ в системе актов трудового законодательства, а это означает, что в случае возникновения коллизии между нормами ТК РФ и иных нормативных актов, в том числе федеральных законов, вопрос решается в пользу Кодекса (ч. 3, 4 ст. 5 ТК РФ);

- помимо международных договоров РФ в качестве источников трудового права названы общепризнанные принципы и нормы международного права как составная часть правовой системы РФ (ст. 10 ТК РФ);
- проведено разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ в регулировании трудовых отношений (ст. 6 ТК РФ);
- выделен новый для трудового права вид источников — нормативные правовые акты органов местного самоуправления (ч. 10 ст. 5 ТК РФ);
- расширены полномочия работодателей в части принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 8 ТК РФ);
- усилены договорные возможности сторон трудового правоотношения в части регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 9 ТК РФ).

2.2. Виды источников трудового права

Важнейший источник российского права в целом и трудового права в частности — *Конституция РФ*, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. В ст. 37 Конституции РФ закреплены основные трудовые права и свободы граждан и гарантии их обеспечения: свобода и добровольность труда, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ, право на защиту от безработицы, право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом механизмов их разрешения, таких как право на забастовку. Всем гражданам предоставляется право на отдых, а работникам по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, предоставление отдыха в выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск.

Согласно ст. 15 Конституции РФ *общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ* являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применя-

ются правила международного договора. Таким образом, международные акты о труде являются источниками российского трудового права. Речь идет о ратифицированных конвенциях МОТ, Международных пактах о правах человека и Европейской конвенции по правам человека в части, касающейся трудовых отношений, а также иных международных соглашениях, связанных с применением наемного труда, его охраной, защитой интересов работников. Являясь составной частью правовой системы РФ, указанные акты должны применяться на территории России наряду с национальными источниками трудового права. Общепризнанные принципы и нормы международного права, содержащиеся, в частности, в конвенциях и рекомендациях МОТ, играют большую роль в регулировании трудовых отношений на территории РФ, так как указанные акты отражают мировой опыт регулирования отношений в сфере труда с учетом экономических и социальных изменений, способствуют совершенствованию трудового законодательства.

Кроме того, к международно-правовым источникам трудового права относятся двусторонние и многосторонние международные договоры РФ в сфере труда.

Являясь составной частью правовой системы РФ, указанные акты должны применяться на территории России наряду с национальными источниками трудового права.

Верховный Суд РФ в постановлении от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» раскрыл понятие общепризнанных принципов и норм международного права.

Под *общепризнанными принципами международного права* следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо. К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Общепризнанная норма международного права — правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Международные договоры РФ являются одним из важнейших средств развития международного сотрудничества,

в том числе в сфере трудовых отношений. Международно-правовое регулирование труда может осуществляться как с отдельными зарубежными государствами, так и международными организациями и их органами.

Центральное место в сфере защиты прав и свобод человека занимает Всеобщая декларация прав человека 1948 г., в которой провозглашены такие основные трудовые права человека, как право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда, на защиту от безработицы, право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации, право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения, право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов, право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск¹.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) развивает и детально закрепляет права, предусмотренные Всеобщей декларацией прав человека.

В связи с вступлением Российской Федерации в 1996 г. в Совет Европы источниками международно-правового регулирования труда в России стали акты, принятые этой региональной европейской организацией, в частности Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г., Европейская Социальная Хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996 г.

Как член СНГ Россия является субъектом многосторонних соглашений в области трудовых отношений и социальной защиты. В 1994 г. принято Межправительственное соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов, Соглашения государств — участников СНГ о сотрудничестве в области охраны труда и о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками при нахождении их вне государства проживания, а также другие акты. Кроме того, Российская Федерация заклю-

¹ Международное публичное право. Сборник документов. М. : БЕК, 1996. Т. 1. С. 460–464.

чила ряд двусторонних и многосторонних соглашений, посвященных условиям труда и социальному обеспечению трудящихся-мигрантов.

Особое значение в области международно-правового регулирования труда, защиты индивидуальных и коллективных интересов работников имеют акты, принятые МОТ, — конвенции и рекомендации¹. Они устанавливают международные стандарты в сфере труда и касаются различных вопросов регулирования трудовых отношений как всех работников, так и отдельных их категорий.

Среди актов МОТ особо следует выделить декларации, важнейшая из которых — Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 18 июня 1998 г. В ст. 2 Декларации указывается, что государства — члены МОТ имеют обязательство, вытекающее из самого акта их членства в организации, добросовестно соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь принципы, касающиеся основополагающих прав, а именно:

а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

в) действительное запрещение детского труда;

г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

К настоящему времени² МОТ приняла 189 конвенций и 201 рекомендацию, касающихся самых различных аспектов труда. В России действует 56 ратифицированных конвенций³, в том числе те, в которых отражены четыре фундаментальных принципа в сфере труда: Конвенции от 9 июля 1948 г. № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.), от 1 июля 1949 г. № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»; от 28 июня 1930 г. № 29 «О принудительном или обязательном труде», от 27 июня 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда»; от 29 июня 1951 г. № 100 «О рав-

¹ Отличие конвенций от рекомендаций заключается в том, что конвенции требуют ратификации и возлагают на ратифицировавшие их государства юридические обязательства, тогда как рекомендации ратификации не подлежат, поскольку не предусматривают обязательств государств — членов МОТ.

² На 1 сентября 2011 г.

³ Всего Российской Федерацией и ранее СССР было ратифицировано 66 конвенций МОТ, на сегодняшний день 10 из них денонсировано.

ном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.), от 25 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятости»; от 26 июня 1973 г. № 138 «О минимальном возрасте при приеме на работу»; от 1 июля 1989 г. № 95 «Об охране заработной платы»; от 23 июня 1971 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями»; Конвенция № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотренная в 1970 г.). Следует заметить, что при разработке ТК РФ многие положения из перечисленных конвенций были имплементированы в текст закона.

Третье место в иерархии источников трудового права после Конституции РФ и международных актов занимают *законы*. Согласно ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов, а разграничению их полномочий посвящена ст. 6 ТК РФ. В силу ст. 76 Конституции РФ по предметам совместного ведения издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ не могут противоречить федеральному закону. В случае противоречия между федеральным законом и иным актом, изданным в Российской Федерации, действует федеральный закон. В компетенцию федеральных органов государственной власти в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений входят вопросы, требующие единообразного правового регулирования на всей территории РФ. Согласно ст. 6 ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти, в частности, относится: установление основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений, основ правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечиваемого государством уровня трудовых прав, свобод и гарантий работникам, порядка заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, основ социального партнерства, порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора, видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения и другие вопросы.

Компетенцию органов государственной власти субъектов РФ условно можно обозначить как «остаточную компетенцию», они принимают нормативные акты по вопросам, не отнесенным к ведению Российской Федерации. Например, ч. 3 ст. 35 ТК РФ разрешает субъектам РФ принимать законы о трехсторонних комиссиях по регулированию трудовых отношений.

При определении полномочий органов государственной власти субъектов РФ закон предусматривает ограничение следующего характера: установление более высокого уровня трудовых прав и гарантий работникам по сравнению с установленным на федеральном уровне, приводящее к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность так называемого опережающего регулирования со стороны органов государственной власти субъектов РФ. Если та или иная сфера общественных отношений не урегулирована на федеральном уровне, субъекты РФ вправе самостоятельно издать нормативный акт, который позволит заполнить законодательный пробел. Однако в случае последующей регламентации таких отношений на федеральном уровне нормативный правовой акт субъекта РФ должен быть приведен в соответствие с федеральным актом.

Центральное место среди федеральных законов, регулирующих трудовые отношения, занимает *Трудовой кодекс РФ*, являющийся основным кодифицированным источником российского трудового права, четвертым по счету (предыдущие Кодексы законов о труде РСФСР были приняты в 1918, 1922 и 1971 гг.). Современный Кодекс появился в результате реформы трудового законодательства, необходимость которой была вызвана социально-экономическими преобразованиями 1990-х гг., существенными изменениями на рынке труда, широкой приватизацией и появлением в связи с этим нового (негосударственного) типа работодателя. Трудовой кодекс РФ был принят 30 декабря 2001 г. и введен в действие с 1 февраля 2002 г. По прошествии четырех лет Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ в Кодекс были внесены существенные изменения и дополнения (более трехсот поправок практически во всех главах).

Трудовой кодекс РФ представляет собой кодифицированный акт федерального уровня, имеющий целью установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ). Регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений наряду с ТК РФ осуществляют также иные федеральные законы, которые могут помимо норм трудового права содержать нормы иной отраслевой принадлежности: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Закон о профсоюзах, Федеральные законы от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Важное место в системе источников трудового права занимает Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Указы Президента РФ, касающиеся главным образом вопросов регулирования труда государственных служащих, по юридической силе занимают следующее после Конституции РФ и федеральных законов место и не должны противоречить им. В качестве примера общеприменимого источника приведем Положение о государственных наградах Российской Федерации, утвержденное Указом Президента РФ от 2 марта 1994 г. № 442.

Следующий вид достаточно многочисленных источников трудового права — *нормативные акты Правительства РФ*. Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, также не должны противоречить источникам более высокой юридической силы — Конституции РФ, федеральным законам и указам Президента РФ (ч. 7 ст. 5 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ содержит немало отсылок к актам Правительства РФ. Так, согласно ч. 7 ст. 139 ТК РФ особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством РФ. В развитие этой нормы принято постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922, утвердившее Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Другой заметный акт Правительства РФ — постановление от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», принятое в соответствии со ст. 66 ТК РФ. Ежегодно не позднее

чем за месяц до наступления очередного календарного года Правительство РФ, руководствуясь ст. 112 ТК РФ, принимает постановление о переносе выходных дней в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней¹.

Нормативные акты *федеральных органов исполнительной власти* можно разделить на две группы: общей сферы действия (применяются ко всем работникам и работодателям) и внутриведомственные (устанавливают правила только для работников соответствующей отрасли). В любом случае они не должны противоречить вышестоящим актам — ТК РФ, федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ. Зачастую нормативные акты федеральных органов исполнительной власти принимаются по поручению Правительства РФ. Так, для уточнения правил ведения трудовых книжек Министерство труда и социального развития РФ постановлением от 10 октября 2003 г. № 69 утвердило Инструкцию по заполнению трудовых книжек.

В настоящее время главным разработчиком нормативных актов в сфере труда является Минздравсоцразвития России², которое принимает многочисленные акты, определяющие механизмы реализации положений, установленных в источниках трудового права более высокой юридической силы. Например, в целях реализации ст. 209 ТК РФ Минздравсоцразвития России приказом от 26 апреля 2011 г. № 342н утвердило Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Во исполнение ст. 213 ТК РФ приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н установлен Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Примерами «внутриотраслевого» регулирования трудовых отношений могут служить приказы Министерства транспорта РФ³, Министерства связи и массовых коммуни-

¹ См., например, постановление Правительства РФ от 20 июля 2011 г. № 581 «О переносе выходных дней в 2012 году».

² Ранее — Минтруд РФ, Госкомтруд СССР, Наркомтруд СССР.

³ Ранее — Министерство путей сообщения РФ (МПС).

каций РФ, устанавливающие особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников соответствующих отраслей¹.

Нормативные акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента, постановлениям Правительства РФ и нормативным актам федеральных органов исполнительной власти. Чаще всего эти источники трудового права принимаются по вопросам оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ (ст. 144 ТК РФ). В соответствии со ст. 313 ТК РФ нормативными правовыми актами субъектов РФ могут устанавливаться дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Нормативные акты органов местного самоуправления, хотя и выделены в ТК РФ в качестве самостоятельного вида источников, играют вспомогательную роль в регулировании трудовых и производных от них отношений. Они не должны противоречить ТК РФ, другим федеральным законам и иным нормативным правовым актам РФ, законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ. Органы местного самоуправления могут принимать положения о территориальных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 4 ст. 35 ТК РФ), устанавливать размеры и порядок компенсации расходов по проезду и другие гарантии и компенсации для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, финансируемых из местных бюджетов (ч. 8 ст. 325, ч. 5 ст. 326, ч. 2 ст. 323, ст. 327 ТК РФ).

Локальные нормативные акты замыкают иерархию источников трудового права.

¹ Приказ МПС РФ от 5 марта 2004 г. № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов»; приказ Минтранса РФ от 21 ноября 2005 г. № 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации»; приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы».

Особое место в системе источников права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, занимают нормативные договоры. Они заключаются в процессе проведения коллективных переговоров, направлены на регламентацию социально-трудовых отношений и оформляются в форме нормативных положений, обязательных для сторон и гарантированных правовой защитой, что дает основание отнести их к источникам трудового права. Коллективно-договорным способом можно регулировать не все отношения, входящие в предмет трудового права. Например, отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, отношения по разрешению трудовых споров, обязательному социальному страхованию требуют государственного вмешательства, поэтому регулируются с использованием преимущественно императивного метода, не оставляющего возможности для договорного установления прав и обязанностей. С другой стороны, предметом коллективно-договорного регулирования могут быть отношения, выходящие за пределы трудового права и составляющие предмет иных отраслей права (жилищные, экологические, приватизационные).

В зависимости от сферы действия, субъектов и содержания выделяют два вида нормативных договоров — соглашения и коллективные договоры. Это довольно специфические источники права, являющиеся особенностью отрасли. Главной их характерной чертой является то, что стороны трудовых отношений в лице их представителей сами для себя принимают нормативные акты, которые становятся источниками трудового права.

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

На уровне организации нормативным договором выступает коллективный договор. Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального пред-

принимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). В зависимости от финансово-экономических возможностей работодателя в нем могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с трудовым законодательством.

Особенностью системы источников трудового права является включение в нее локальных нормативных актов, которые принимают сами работодатели (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями (ч. 1 ст. 8 ТК РФ).

Отличие локальных нормативных актов от остальных источников трудового права заключается прежде всего в ограничении сферы действия — это конкретная организация (юридическое лицо) или индивидуальный предприниматель (работодатель). Локальные нормативные акты принимаются с учетом специфики статуса самого работодателя, вида его деятельности, организации трудового процесса, финансовых возможностей и социальной ориентированности. При этом содержание локальных нормативных актов отчасти может определяться требованиями ТК РФ. Например, применительно к Правилам внутреннего трудового распорядка ч. 4 ст. 189 ТК РФ устанавливает перечень вопросов, которые подлежат урегулированию в локальном порядке.

Закон (ч. 4 ст. 8 ТК РФ) предъявляет два главных требования к локальным нормативным актам. Во-первых, они не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Во-вторых, в случаях, предусмотренных ТК РФ, они должны быть приняты с учетом мнения представительного органа работников, в качестве которого чаще всего выступает выборный орган первичной профсоюзной организации. В случае нарушения этих требований вместо локальных нормативных актов применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения, т.е. вышестоящие в иерархии нормативных актов источники трудового права.

По порядку принятия различаются три группы локальных нормативных актов: акты, разрабатываемые и принимаемые работодателем самостоятельно (утверждаются руководителем организации или иным уполномоченным на это органом управления); акты, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа); акты, принимаемые по согласованию с представительным органом работников.

Самостоятельно (без учета мнения представительного органа работников) работодатель может утверждать штатное расписание, должностные инструкции, локальные акты, устанавливающие размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками и служебными поездками работников, а также издавать приказы, имеющие нормативное содержание¹ (например, приказ о запрете курения на территории организации).

В случаях, предусмотренных законодательством или коллективными договорами, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов должен учесть мнение представительного органа работников (порядок учета мнения такого органа регламентирован в ст. 372 ТК РФ). Участие представительного органа работников требуется при утверждении работодателем правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ), графиков сменности (ст. 103 ТК РФ), графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ), а также при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), системы оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ) и др.

Локальные нормативные акты принимаются по согласованию с представительным органом работников только в том случае, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями (ч. 3 ст. 8 ТК РФ). Принципиальное отличие такого способа утверждения локальных нормативных актов от общепринятого «с учетом мнения» заключа-

¹ Такие приказы следует отличать от индивидуальных приказов, которые носят характер правоприменительных актов (например, приказов о приеме на работу, переводах, увольнении работников, дисциплинарных взысканиях и поощрениях и т.п.). В отличие от указанных организационно-распорядительных документов локальные нормативные акты направлены не на конкретного работника, а на неопределенный круг лиц и характеризуются многократностью применения.

ется в том, что в отсутствие консенсуса с представительным органом работников работодатель не может принять локальный нормативный акт в своей собственной редакции.

Немаловажную роль в правильном понимании и единообразном применении источников трудового права играют акты высших судебных инстанций — Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ. Согласно ст. 125 Конституции РФ Конституционный Суд РФ в установленном порядке может давать толкование Конституции РФ и проверять конституционность законов. Верховный Суд РФ наделен правом давать разъяснения по вопросам судебной практики (ст. 126, 127 Конституции РФ). Указанные акты высших судебных органов имеют обязательную силу на всей территории РФ и обладают некоторыми признаками источников права, формально таковыми не являясь. В связи с тем что суды не относятся к нормотворческим органам, признание актов высших органов судебной власти источниками права нарушает принцип разделения государственной власти на законодательную, исполнительную и судебную¹.

Трудовой кодекс РФ не упоминает акты судебной практики в числе источников трудового права, однако следует иметь в виду, что руководящие постановления Пленума Верховного Суда РФ, содержащие важные для правоприменительной и судебной практики правовые положения, а также правовые позиции Конституционного Суда РФ в части признания недействующими отдельных норм трудового законодательства имеют важнейшее значение для правильного толкования и применения источников трудового права. По вопросам применения трудового законодательства принято два основополагающих документа: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Необходимо назвать еще один вид источников трудового права России, не упомянутый в ст. 5 ТК РФ. Это нормативные правовые акты не существующего ныне государ-

¹ Подробнее см.: Лушикова М. В., Лушиков А. М. Указ. соч. С. 488–495.

ства — Союза ССР, принятые до его распада в 1991 г. Они действуют лишь в той части, в которой соответствующие отношения не урегулированы российскими нормативными правовыми актами и при условии, что они не противоречат ТК РФ. В соответствии со ст. 423 ТК РФ такие нормативные акты будут действовать впредь до приведения законов и иных нормативных актов, действующих в Российской Федерации, в соответствие с ТК РФ. Например, в связи с тем, что ст. 146 и 148 ТК РФ, устанавливающие требование об оплате труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, в повышенном размере (не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права), не получили своего развития в российских нормативных источниках, до сих пор действуют постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС, устанавливающие размеры районных коэффициентов для лиц, работающих в неблагоприятных климатических условиях.

2.3. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц

Законы и иные нормативные правовые акты практически всегда ограничены определенными временными и территориальными пределами, а в некоторых случаях их действие распространяется лишь на определенный круг субъектов.

Определение действия нормативного правового акта *во времени* (ст. 12 ТК РФ) имеет большое практическое значение. От правильного решения данного вопроса зависит, какой нормативный акт будет применяться к конкретным отношениям. Действие нормативных актов во времени определяется вступлением их в силу и моментом утраты юридической силы. День вступления в силу может быть указан в самом нормативном правовом акте (в ст. 420 ТК РФ указана дата введения его в действие — 1 февраля 2002 г.). В случае, когда такое предписание отсутствует, применяются законы, иные нормативные правовые акты, определяющие порядок введения в действие акта данного вида.

Дата принятия законов, порядок их официального опубликования и вступления в силу определены Федеральным законом от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опублико-

вания и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания», который устанавливает, что все указанные акты вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней после их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу. Официальным опубликованием считается первая публикация полного текста акта в «Российской газете», «Парламентской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации». Федеральный закон от 21 октября 2011 г. № 289-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон “О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания”» ввел новое правило: с 10 ноября 2011 г. официальным опубликованием считается также первое размещение текста нормативных актов на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Порядок вступления в силу нормативных правовых актов Президента РФ, Правительства РФ, а также федеральных органов исполнительной власти определен Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, актов федеральных органов исполнительной власти». Акты Президента РФ (указы и распоряжения нормативного характера) вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении семи дней после их первого официального опубликования. Акты Правительства РФ (постановления, распоряжения), затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций, вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении семи дней после дня их первого официального опубликования. Официальным опубликованием всех указанных актов является публикация их текстов в «Российской газете» или «Собрании законодательства Российской Федерации».

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, затрагивающие права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающие правовой статус организаций или имеющие межведомственный характер, подлежат обязательной регистра-

ции в Министерстве юстиции РФ и должны быть официально опубликованы в «Российской газете», а также в «Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти». Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу.

Вступление в силу нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления определяется ими самостоятельно. К примеру, в соответствии со ст. 5 Закона Санкт-Петербурга от 28 июня 1995 г. «О порядке вступления в силу законов Санкт-Петербурга» законы этого субъекта РФ вступают в силу через 14 дней после их официального опубликования, если иное не предусмотрено в самом законе.

Действие коллективного договора, соглашения во времени определяется их сторонами в соответствии с ТК РФ (ч. 6 ст. 12). Коллективные договоры и соглашения заключаются на срок не более трех лет и вступают в силу со дня подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором, соглашением (ст. 43, 48 ТК РФ).

Локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

По общему правилу законы и иные нормативные правовые акты, включая локальные нормативные акты, применяются к тем отношениям, которые возникли после введения их в действие, т.е. источники трудового права не имеют обратной силы, если в них самих не установлено иное.

Прекращение действия закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, либо отдельных их положений согласно ст. 12 ТК РФ возможно в следующих случаях:

- 1) истечение срока действия, если такой срок определен самим нормативным актом или обусловлен его назначением. Так, график отпусков действует в течение календарного года, соответственно, срок его действия прекращается 31 декабря каждого года;
- 2) вступление в силу другого акта равной или высшей юридической силы (в данном случае прекращается дей-

ствие формально не отмененного источника трудового права ввиду принятия нового более позднего нормативного правового акта);

3) отмена (признание утратившим силу) данного акта либо отдельных его положений актом равной или высшей юридической силы. Так, в связи с принятием в 2001 г. ТК РФ были признаны утратившими силу несколько десятков законодательных актов, включая Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. (ст. 422 ТК РФ).

Для локальных нормативных актов (отдельных положений этих актов) дополнительным основанием прекращения их действия может служить вступление в силу закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, если указанные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам по сравнению с установленным локальным нормативным актом (ч. 8 ст. 12 ТК РФ).

Действие источников трудового права *в пространстве* — это распространение их на определенной территории, зависящее от уровня правового регулирования — федерального, регионального, территориального, локального (ст. 13 ТК РФ).

Федеральные законы и иные правовые акты, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, действуют на всей территории РФ, за исключением случаев, установленных самими актами. Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ действуют в пределах территории соответствующего субъекта РФ, а акты органов местного самоуправления — на территории соответствующих муниципальных образований. Локальные нормативные акты действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

Действие нормативных правовых актов о труде *по кругу лиц* выражается в распространении указанных актов на определенных субъектов трудовых отношений. Они могут распространяться на всех субъектов (общие нормы) либо на определенный круг субъектов в зависимости от тех или иных критериев (специальные нормы). Например, в качестве общей нормы выступает ст. 80 ТК РФ, устанавливающая правило о том, что работник обязан предупредить работодателя о расторжении трудового договора в письменной форме не позднее чем за две недели. Специ-

альная норма (ст. 280 ТК РФ) удлиняет этот срок для руководителя организации до одного месяца.

Соотношение общих и специальных норм именуется единством и дифференциацией трудового права. Единство правового регулирования труда предполагает действие норм трудового законодательства в отношении всех работников, независимо от их статуса, условий труда, месторасположения работодателя и иных факторов. Дифференциация предполагает наличие специальных норм, распространяющих свое действие лишь на определенные категории работников. Раздел XII ТК РФ посвящен особенностям регулирования труда отдельных категорий работников. Особенности регулирования труда — это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (ст. 251 ТК РФ). В качестве оснований для дифференциации выступают объективные обстоятельства, обладающие устойчивыми признаками и требующие особого подхода к регулированию труда тех или иных категорий работников: возраст, пол, наличие семейных обязанностей, пониженная трудоспособность, отраслевая специфика трудовой деятельности, условия труда, особый статус субъекта, территориальное расположение места работы, способ организации трудового процесса, характер трудовой связи и др.).

Дифференциация, с одной стороны, обусловлена заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, и в этом смысле с помощью особых правил призвана обеспечить осуществление прав и законных интересов работников, ограниченных в своих возможностях при осуществлении трудовых функций (женщины, работники в возрасте до 18 лет, инвалиды). С другой — дифференциация необходима для реализации потребностей работодателей, и поэтому она допускает установление различий и исключений из общих правил, обусловленных свойственными определенному виду труда требованиями.

Иными словами, дифференциация необходима тогда, когда эффективное правовое регулирование труда, способствующее достижению целей и задач трудового законодательства, закрепленных в ст. 1 ТК РФ, невозможно с помощью общих норм. При этом дифференциация не должна порождать дискриминацию в сфере труда, запрещенную ст. 3 ТК РФ.

Контрольные вопросы и задания

1. В чем заключаются особенности системы источников трудового права?
2. Назовите виды источников трудового права.
3. Что такое общепризнанные принципы и нормы международного права?
4. Какие основополагающие свободы и права в сфере труда провозглашает Конституция РФ?
5. Охарактеризуйте ТК РФ как центральный источник трудового права.
6. Подберите примеры постановлений Правительства РФ, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.
7. Каким образом законодатель разграничил полномочия Российской Федерации и субъектов РФ в сфере трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений?
8. Определите место и роль коллективных договоров и соглашений в системе источников трудового права.
9. Назовите виды локальных нормативных актов и охарактеризуйте их значение для того или иного института трудового права.
10. Как действует трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты во времени и в пространстве?
11. В чем заключаются единство и дифференциация трудового права?
12. Подберите примеры, характеризующие дифференциацию трудового права.

Глава 3

СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- классификацию субъектов трудового права, их характеристику;
- правовой статус работника как субъекта трудового права;
- случаи ограничения правосубъектности работника;
- правовой статус работодателя как субъекта трудового права;
- содержание работодательской правосубъектности;
- правовое положение профессиональных союзов, порядок их создания и полномочия;
- вопросы представительства в трудовом праве;

уметь:

- разбираться в правовых категориях «трудоправовой статус», «трудовая правосубъектность», «трудовая право- и дееспособность»;
- правильно определять момент возникновения трудовой правосубъектности;

владеть:

- теорией трудовой правосубъектности.
-

3.1. Понятие и виды субъектов трудового права

В качестве субъектов права выступают физические лица, юридические лица, организации без прав юридического лица, иногда социальные общности, наделенные правосубъектностью. Правосубъектность представляет собой правовое состояние лица в обществе, возможность быть субъектом данной отрасли права.

Для трудового права характерен свой особый состав субъектов, который определяется исходя из специфики предмета данной отрасли. Поскольку предметом трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, соответственно, можно выделить

две группы субъектов трудового права (некоторые авторы называют их, соответственно, основными и вспомогательными, или производными)¹:

- субъекты трудовых отношений (только работник и работодатель);
- субъекты иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. К последним можно отнести профессиональные союзы и их объединения (являются субъектами отношений по социальному партнерству, по участию в установлении условий труда и применении трудового законодательства), объединения работодателей (вступают в отношения социального партнерства), лиц, ищущих работу (являются стороной отношений по трудоустройству у данного работодателя), комиссии по трудовым спорам (становятся участниками отношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в случае обращения работника), органы надзора и контроля (субъекты одноименных отношений) и др.

Субъектами иных непосредственно связанных с трудовыми отношений могут быть органы государственной власти и местного самоуправления. Указанные органы могут быть сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей либо представителей работодателей — федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Органы государственной власти и органы местного самоуправления осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч. 3 ст. 353 ТК РФ). Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры. Федеральная инспекция труда осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства всеми работодателями. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на

¹ См.: Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1. Часть Общая / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 1996. С. 254.

некоторых объектах промышленности наряду с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности. Указанные органы являются субъектами отношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

Работником может быть только физическое лицо (человек, наделенный сознанием и волей) — при условии достижения им определенного, установленного законом возраста. Работниками могут быть граждане, иностранцы, лица без гражданства

Второй стороной трудового отношения является работодатель. В соответствии с ч. 4 ст. 20 ТК РФ в качестве работодателей могут выступать: физические лица; юридические лица (организации), вступившие в трудовые отношения с работником; иные субъекты, которые в соответствии с федеральным законом наделены правом заключать трудовые договоры.

Для того чтобы иметь возможность вступать в трудовые отношения, лицо должно обладать правосубъектностью. **Правосубъектность** — это предусмотренная нормами права способность лица быть участником правоотношений. Поскольку именно государство наделяет лицо правосубъектностью, в литературе правосубъектность определяется как общественно-юридическое свойство (качество) лица¹.

В структуре правосубъектности традиционно выделяют три элемента: правоспособность, дееспособность и деликтоспособность². В отличие от гражданского права, где правосубъектность расчленяется и включает в себя относительно обособленные элементы (правоспособность и дееспособность), в трудовом праве принято говорить о неразрывности структурных элементов трудовой правосубъектности, о единой трудовой праводеспособности³. Работодатель не может

¹ О правосубъектности подробнее см.: *Зайцева О. Б.* Трудовая правосубъектность как правовая категория. Оренбург, 2006.

² **Правоспособность** — способность субъекта иметь права и нести обязанности. **Дееспособность** — это способность своими действиями приобретать и осуществлять права и исполнять обязанности. **Деликтоспособность** — способность субъекта самостоятельно нести юридическую ответственность за свои противоправные деяния.

³ Единство трудовой правоспособности и дееспособности одним из первых обосновал Н. Г. Александров в монографии «Трудовое правоотношение». См.: *Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948. С. 172–173.

обладать правоспособностью и не обладать дееспособностью и деликтоспособностью, или, наоборот, быть дееспособным, но не иметь правоспособности. Несмотря на то что трудовое право знает случаи передачи полномочий (когда филиал или представительство наделяется полномочиями по приему-увольнению работников, заключению трудовых и коллективных договоров, т.е., по сути, способностью своими действиями осуществлять права и обязанности работодателя), но в силу того что филиалы и представительства законодательно не признаются работодателями, права и обязанности возникают непосредственно у юридического лица.

Исключение из общего правила о неразрывности право и дееспособности работодателя появилось с новеллами, внесенными в ст. 20 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. У работодателей — физических лиц возможно разделение правоспособности и дееспособности в зависимости от наличия гражданской дееспособности. Так, от имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными, трудовые договоры с работниками заключают их опекуны. Они же несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая отношения по выплате заработной платы.

Что касается работников, их единая праводеспособность обусловлена личным характером труда, на который указывает ст. 15 ТК РФ. То есть свою правоспособность работник должен реализовывать лично, своими действиями приобретать права и осуществлять обязанности. Правоспособность работника, таким образом, возникает одновременно с его дееспособностью. Каждый человек, вступая в трудовые отношения, от своего имени подписывает трудовой договор и принимает на себя обязательства по этому договору, которые должен выполнять своим иждивением. Однако и здесь есть исключения из общего правила. Согласно ст. 63 ТК РФ трудовой договор с лицом, не достигшим возраста 14 лет, подписывается его родителем (опекуном). Аналогичное правило предусмотрено для несовершеннолетних спортсменов (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

Трудовая правосубъектность предоставляет лицу возможность становиться стороной трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Правосубъектность — это общая предпосылка возникновения субъективных прав и обязанностей, которые появляются

при наличии определенных юридических фактов. Так, субъективные трудовые права и обязанности появляются у работника после заключения трудового договора. Субъективное право на использование ежегодного отпуска возникает, когда работник отработает шесть месяцев с момента поступления на работу. Субъективная обязанность возместить работодателю ущерб появляется у работника после факта причинения работодателю материального вреда.

Суммируя сказанное, сформулируем определение понятия **«субъект трудового права»**: это лицо, наделенное государством трудовой правосубъектностью, которая позволяет ему быть участником трудовых и (или) иных непосредственно связанных с ними отношений.

Характеристика субъектов трудового права без указания на их правовой статус была бы неполной. Закон наделяет юридических и физических лиц помимо правосубъектности основными правами и обязанностями. В совокупности трудовая правосубъектность, основные трудовые права и обязанности образуют правовой статус. Правовой статус работника характеризуется такими основополагающими правами, как право на безопасные и здоровые условия труда, на справедливое вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации, право на отдых, право на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, право на объединение в профсоюзы для защиты своих интересов. Указанные, а также иные основные права и обязанности, которые принято называть статутными, провозглашены в Конституции РФ (ст. 30, 37), а также в ст. 21 ТК РФ.

Правовой статус работодателя характеризуется наличием основных прав и обязанностей, закрепленных в ст. 22 ТК РФ.

3.2. Работник как субъект трудового права

В соответствии с ч. 2 ст. 20 ТК РФ работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Однако необходимо отметить, что вступить в трудовые отношения может не каждое физическое лицо, а лишь обладающее определенными признаками, указывающими на его трудовую правосубъектность. В частности, к таковым относится возрастной критерий.

В трудовом законодательстве установлены общий, особый и специальный возрасты приема на работу. Общий возраст приема на работу — 16 лет (ч. 3 ст. 20 ТК РФ, ч. 1 ст. 63 ТК РФ).

При соблюдении определенных условий возможно заключение трудового договора с более раннего возраста (особый возраст):

- с лицами, достигшими 15-летнего возраста (в случаях получения основного общего образования, либо продолжения освоения основной общеобразовательной программы общего образования по иной, чем очная, форме обучения, либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения);

- с лицами, достигшими возраста 14 лет (с согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства).

Специальное правило установлено для лиц, не достигших 14-летнего возраста. Заключение трудового договора с ними возможно только в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках и только с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

Необходимо отметить и еще одно специальное правило, устанавливающее повышенные возрастные требования. В соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещен труд лиц, не достигших возраста 18 лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами).

Правила ст. 63 ТК РФ корреспондируют международным нормам трудового права, в частности Декларации Международной организации труда «Об основополагающих правах и принципах в сфере труда» 1998 г., провозгласившей принцип действительного запрещения детского труда, Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» 1973 г., устанавливающей правило о том, что минимальный возраст приема на работу не должен быть

ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не должен быть ниже 15 лет. Конвенция признает возможность снижения указанного возраста до 14 лет и устанавливает минимальный возраст не ниже 18 лет для приема на работу, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка. Также Конвенция № 138 предусматривает исключения из общих правил о минимальном возрасте приема на работу для таких целей, как участие в художественных выступлениях.

Правосубъектность работника может быть ограничена в индивидуальном и нормативном порядке. В индивидуальном порядке правосубъектность работника может быть частично ограничена путем принятия судебного акта, запрещающего работнику занимать определенные должности, выполнять какие-либо работы, заниматься определенной деятельностью:

- в соответствии со ст. 47 УК РФ гражданин может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 20 лет;
- КоАП РФ предусматривает такую меру административного взыскания, как дисквалификация сроком до трех лет (ст. 3.11);
- лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности, половой неприкосновенности и половой свободы, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, не допускаются к педагогической деятельности, а также к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 331, 351.1 ТК РФ).

Во всех приведенных примерах лицо не лишается полностью трудовой правосубъектности, оно лишь ограничивается в возможности заниматься определенными видами деятель-

ности (замещать должности государственной или муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица), что не препятствует трудоустройству на незапрещенные виды работ.

В нормативном порядке (на основании федеральных законов) ограничивается трудовая правосубъектность иностранных граждан прибывающих в Российскую Федерацию (ст. 13, 13.1 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»). Делается это с целью защиты государственных интересов и национальной безопасности. Иностранцы не могут занимать должности государственной и муниципальной службы (ст. 13 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», ст. 13 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»), входить в состав экипажей судов, плавающих под Государственным флагом РФ (ст. 56 Кодекса торгового мореплавания РФ от 30 апреля 1999 г. № 81-ФЗ), в состав летного экипажа воздушного судна гражданской коммерческой авиации (ст. 56 Воздушного кодекса РФ от 19 мая 1997 г. № 60-ФЗ).

3.3. Работодатель как субъект трудового права

Контрагентом работника в трудовом правоотношении является работодатель. Работодатель осуществляет прием и увольнение работников, реализует иные права и обязанности, связанные с применением наемного труда. Статья 20 ТК РФ дает легальную дефиницию понятия: **работодатель** — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Закон уточняет, что в качестве работодателя может выступать иной субъект (т.е. не являющийся физическим лицом и не наделенный статусом лица юридического), если он наделен правом заключать трудовые договоры.

Для того чтобы иметь возможность вступать в трудовые отношения, работодатель должен обладать работодательской правосубъектностью. Содержание работодательской правосубъектности составляют два основных элемента организационного и имущественного характера, выделенные еще в советский период развития науки трудового права:

- право приема и увольнения работников, право формирования коллектива и управления трудом;
- наличие фонда оплаты труда и возможность им распоряжаться¹.

Правовой статус работодателя характеризуется комплексом основных прав и обязанностей, позволяющих ему вступать в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения. Указанные права и обязанности в общем виде перечислены в ст. 22 ТК РФ. В частности, работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, поощрять работников за добросовестный эффективный труд, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, осуществлять иные правомочия, предоставленные законом.

Согласно ч. 4 ст. 20 ТК РФ существует три вида работодателей: физические лица; юридические лица (организации); иные субъекты, которые в соответствии с федеральным законом наделены правом заключать трудовые договоры. Правовой статус каждого из названных субъектов отличается рядом особенностей.

Работодатели — физические лица в соответствии с ч. 5 ст. 20 ТК РФ делятся на две категории:

- работодатели — индивидуальные предприниматели: физические лица, зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;
- работодатели — физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства.

Указанное деление работодателей — физических лиц на две категории обусловлено различными целями найма

¹ См.: Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. М., 1985. С. 144–145.

работников. Работодатели — индивидуальные предприниматели используют труд работников в целях извлечения прибыли, поэтому по правовому статусу они во многом приравнены к работодателям — юридическим лицам. Так же как и юридические лица, они могут заключать коллективные договоры и принимать локальные нормативные акты, обязаны вести трудовые книжки на работников, имеют иные правомочия, предоставленные организациям-работодателям. Работодатели, принимающие работников для личного обслуживания и ведения своего домашнего хозяйства, имеют совсем другую цель — получить помощь в сфере личного потребительского хозяйства. Таким образом нанимаются домашние работники, личные секретари, садовники, няни и т.п.

Работодательская правосубъектность физических лиц возникает с момента достижения ими определенного возраста, при этом ст. 20 ТК РФ ставит возникновение работодательской правосубъектности физических лиц в зависимость от приобретения ими гражданской дееспособности. По общему правилу работодательская правосубъектность физических лиц возникает с 18 лет при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме. Для индивидуальных предпринимателей необходима также государственная регистрация. Однако, если физические лица, осуществляющие в нарушение требований федеральных законов индивидуальную предпринимательскую деятельность без государственной регистрации и (или) лицензирования, вступают в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, они признаются работодателями и не освобождаются от исполнения обязанностей, возложенных на работодателей — индивидуальных предпринимателей.

Закон допускает возможность возникновения работодательской правосубъектности лиц, не достигших 18-летнего возраста, но приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме — вступивших в брак до наступления 18-летнего возраста (ст. 21 ГК РФ) и эмансипированных несовершеннолетних (ст. 27 ГК РФ).

Кроме того, анализ ст. 20 ТК РФ позволяет выделить еще несколько категорий работодателей — физических лиц, которые в зависимости от наличия или отсутствия гражданской дееспособности могут заключать трудовые договоры с соблюдением определенных условий:

- несовершеннолетние в возрасте от 14 до 17 лет и физические лица, достигшие возраста 18 лет, но ограниченные судом в дееспособности. Указанные лица могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии самостоятельного дохода с письменного согласия законных представителей (лица, ограниченные судом в дееспособности, — только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства);

- физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста 18 лет, но признанных судом недееспособными. Их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства.

В указанных случаях законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы (ч. 11 ст. 20 ТК РФ).

Таким образом, трудовая правосубъектность работодателей — физических лиц (в отличие от юридических лиц) не всегда представляет собой единое неделимое свойство, она может разъединяться на относительно обособленные элементы — правоспособность, дееспособность и деликтоспособность. Это происходит в случае, когда трудовой договор от имени недееспособного физического лица заключает его опекун. При этом недееспособное физическое лицо, наделенное правоспособностью, выступает в качестве работодателя, у него возникают работодательские права и обязанности, но способностью самостоятельно заключать трудовой договор такой субъект не наделен, от его имени действует опекун, и он же несет юридическую ответственность по работодательским обязательствам.

Работодатель — юридическое лицо (организация) — на сегодняшний день самый распространенный вид работодателя, сочетающий в себе гражданско-правовой статус юридического лица и трудовую правовую статус работодателя.

Момент возникновения работодательской правосубъектности юридических лиц связывается с их государственной регистрацией в соответствии со ст. 51 ГК РФ, т.е. работодательская и гражданская правосубъектность возникают одновременно. Работодательская правосубъект-

ность организации, не имеющей статуса юридического лица (к таковым можно отнести общественные объединения, профсоюзы, которые имеют право осуществлять свою деятельность без регистрации в качестве юридического лица), может возникнуть с момента утверждения ее устава.

Работодательская правосубъектность организаций характеризуется единством правоспособности, дееспособности и деликтоспособности. Содержание трудовой правосубъектности работодателя раскрывается через совокупность его способностей: а) предоставить работу; б) оплатить труд работника; в) нести ответственность по обязательствам, вытекающим из факта его участия в трудовых и иных регулируемых трудовым правом отношений¹.

Права и обязанности работодателя — юридического лица в трудовых отношениях осуществляются органами управления организации или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. В силу закона такими правами изначально наделен руководитель организации (генеральный директор, директор) как орган управления юридического лица. Руководитель может делегировать свои полномочия в кадровой сфере другим должностным лицам, например своим заместителям.

Филиалы и представительства юридического лица не имеют самостоятельного работодателя статуса, они осуществляют права и обязанности работодателя от имени юридического лица. В соответствии со ст. 55 ГК РФ представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту, филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства. Как показывает практика, филиалы и представительства,

¹ Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Изд-во СПбГУ, 1996. С. 401.

будучи наделенными посредством доверенности соответствующими полномочиями, фактически осуществляют функции работодателя в трудовых отношениях, реализуя практически все права и обязанности работодателя — заключают коллективные договоры, осуществляют прием, переводы и увольнение работников, выплачивают заработную плату, применяют дисциплинарные взыскания и меры поощрения к работникам, обеспечивают охрану труда и т.д. Тем не менее трудовые отношения складываются между юридическим лицом, учредившим филиал (представительство), и работником. И именно юридическое лицо как работодатель несет ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений.

Закон предусматривает, что помимо физических и юридических лиц в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ч. 4 ст. 20 ТК РФ). Это возможно только в случаях, предусмотренных федеральными законами. К организациям, не обладающим признаками юридического лица, однако являющимся работодателями, можно отнести общественные объединения, например профсоюзы, которые могут существовать без регистрации в качестве юридического лица, при этом нанимать работников по трудовым договорам.

3.4. Профессиональные союзы и объединения работодателей как субъекты трудового права

Профессиональные союзы и объединения работодателей выступают субъектами отношений, производных от трудовых, в первую очередь отношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

Правовой статус профсоюзов определяется ТК РФ, Федеральным законом от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», Законом о профсоюзах.

В трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях профессиональные союзы выполняют несколько функций: 1) защитную (защищают трудовые права и законные интересы работников — гл. 58 ТК РФ); 2) представительскую (являются представителями работников в социальном партнерстве, представляют интересы

работников при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров — ст. 29 ТК РФ); 3) контрольную (осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений — ст. 370 ТК РФ); 4) нормотворческую (принимают участие в разработке проектов законов и иных нормативных правовых актов различного уровня, содержащих нормы трудового права, а также проектов подзаконных нормативных актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда — абз. 12 и 13 ч. 6 ст. 370 ТК РФ).

В соответствии с п. 1 ст. 2 Закона о профсоюзах **профсоюз** — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Создавать профсоюзы, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов имеют право лица, достигшие 14 лет и осуществляющие трудовую (профессиональную) деятельность. Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения. Для создания профсоюза необходимо не менее трех учредителей — физических лиц, профсоюз считается созданным с момента принятия его устава на общем собрании учредителей профсоюза (ст. 18 Федерального закона «Об общественных объединениях»). Однако для приобретения статуса юридического лица с тем, чтобы иметь возможность вступать в гражданско-правовые отношения, профессиональный союз должен пройти государственную регистрацию. Трудовая правоспособность профсоюза (возможность выступать в качестве субъекта отношений по социальному партнерству и других производных от трудовых отношений) возникает с момента принятия устава, тогда как гражданская правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица возникает с момента их государственной регистрации.

По отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку могут создаваться общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации)

профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов.

В соответствии с п. 1 ст. 11 Закона о профсоюзах профсоюзы, их объединения, первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

В соответствии с ТК РФ первичные профсоюзные организации и их органы представляют интересы всех работников, в том числе не являющихся членами соответствующих профсоюзов, в частности при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель или представительный орган работников (ст. 31 ТК РФ).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Для осуществления профсоюзами полномочий по контролю за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений обще-

российские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, наделяемые полномочиями, которые предусмотрены положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями. Аналогичные инспекции могут создавать межрегиональные, а также территориальные объединения (ассоциации) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта РФ на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Другой стороной социального партнерства и, соответственно, субъектами трудового права, являются объединения работодателей. Согласно Конвенции МОТ № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» 1948 г. не только работникам, но и работодателям гарантировано право свободно объединяться для защиты своих интересов. Объединение работодателей — это некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (ч. 3 ст. 33 ТК РФ).

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются Федеральным законом «Об объединениях работодателей». В соответствии с данным Законом объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам. Членами объединения работодателей могут быть работодатели — юридические и (или) физические лица. Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей».

В качестве субъектов трудового права выступают и органы социального партнерства — комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, создаваемые для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов и заключения коллективных договоров, соглашений,

а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях социального партнерства. На федеральном уровне действует Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений¹, которая участвует в принятии Правительством РФ некоторых решений: о минимальной продолжительности дополнительного отпуска за работу с вредными и опасными условиями (ст. 117 ТК РФ), о минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), о порядке прохождения обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ) и др.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие «субъект трудового права».
2. Назовите основных субъектов трудового права.
3. Опишите структуру трудовой правосубъектности.
4. Охарактеризуйте правовой статус работника.
5. Назовите случаи ограничения трудовой правосубъектности работника.
6. Охарактеризуйте работодателя как субъекта трудового права.
7. Назовите факторы, обуславливающие возникновение правосубъектности работодателей — физических лиц.
8. Охарактеризуйте профсоюз как субъект трудового права и назовите его функции.
9. Чьи интересы представляют профсоюзы в отношениях с работодателями?

¹ Ее статус определен Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Глава 4

ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- общую характеристику трудового правоотношения, его личный, имущественный и организационный элементы;
- содержание трудового правоотношения;
- способы установления прав и обязанностей сторон трудового правоотношения;
- юридические факты, являющиеся основаниями возникновения трудовых правоотношений;

уметь:

- отличать трудовое правоотношение от смежных правоотношений по поводу применения наемного труда;
- правильно определять момент возникновения трудового правоотношения;

владеть:

- теорией трудового правоотношения.
-

4.1. Понятие и характеристика трудового правоотношения

Трудовое право регулирует общественные отношения (связи между людьми, устанавливающиеся в процессе их совместной деятельности), в результате чего они приобретают правовую форму, т.е. становятся правовыми отношениями. Любые правоотношения (в том числе трудовые) характеризуются набором необходимых признаков: 1) участниками правоотношений могут быть только субъекты права, т.е. лица, обладающие определенной правосубъектностью; 2) правоотношения возникают на основе предусматривающих их юридических норм; 3) в основе возникновения правоотношений лежат определенные юридические факты (фактические обстоятельства, без которых невозможно появление правоотношения); 4) в рамках

правоотношений возникает специфическая связь сторон (участников правоотношений), характеризующаяся их взаимными правами и обязанностями; 5) возникающие на основе юридических норм правоотношения охраняются и гарантируются государством.

Трудовое правоотношение является центральным в системе правоотношений в сфере труда, регламентируемых трудовым правом. Оно опосредует сам процесс труда, непосредственное выполнение работником трудовой функции при условии подчинения работодателю. Именно трудовое правоотношение определяет юридическую связь и взаимозависимость всех связанных с ним правоотношений.

Определение трудового правоотношения вытекает из ст. 15 ТК РФ, которая содержит легальное определение понятия «трудовые отношения». Под **трудовым правоотношением** понимается урегулированное нормами трудового права отношение, основанное 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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Для полноценной характеристики трудового правоотношения важно выделить: 1) субъектов данного вида правоотношения, между которыми складывается определенная юридическая связь, обусловленная их взаимными правами и обязанностями; 2) объект правоотношения — то реальное благо, на использование или охрану которого направлены субъективные права и юридические обязанности, юридический факт (или фактический состав), с наступлением которого связано возникновение трудового правоотношения, и, наконец, 3) саму нормативную основу, которая является базовым элементом для превращения общественного отношения в правоотношение.

В качестве субъектов трудового правоотношения выступают только работник и работодатель, наделенные трудовой правосубъектностью. Их характеристика приведена в гл. 3 учебника. В качестве объекта трудового правоотношения выступает наемный (несамостоятельный) труд, характеризующийся зависимостью от работодателя.

Остановимся на характеристике юридической связи между работником и работодателем, которая позволяет отличить трудовые правоотношения от иных правоотношений, также основанных на использовании трудовых способностей человека. Чаще всего проблемы возникают при разграничении трудового и гражданского правоотношений, которые имеют самостоятельную правовую регламентацию в соответствующих отраслях права — трудовом и гражданском. Недобросовестные предприниматели пытаются замаскировать трудовые отношения, заключая гражданско-правовые договоры подряда, возмездного оказания услуг, агентские договоры и т.п. Однако ч. 4 ст. 11 ТК РФ устанавливает следующую гарантию: если судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Анализ дефиниции понятия трудового отношения (ст. 15 ТК РФ) позволяет выделить несколько существенных признаков, характеризующих трудовое правоотношение как юридическую категорию.

1. В трудовом правоотношении всегда только две стороны — работник и работодатель. Замена субъекта в правоотношении или множественность лиц на стороне кого-либо свидетельствует об иных правоотношениях, непосредственно связанных с трудовыми. Например, в отношении по социальному партнерству вступает не один работник, а коллектив работников.

2. Трудовое правоотношение носит волевой характер, оно всегда основывается на соглашении между работником и работодателем, в качестве которого выступает трудовой договор. Заключение трудового договора означает совпадение волеизъявления работника и работодателя не только по поводу вступления в трудовые правоотношения, но и по поводу содержания этой трудовой связи (условиях труда). Внедоговорное привлечение к труду расценивается как принудительный труд, который согласно ст. 4 ТК РФ запрещен.

3. Трудовое правоотношение всегда строго персонифицировано — это соглашение о личном выполнении работником трудовой функции, в связи с чем работник не может перепоручить, а также делегировать выполнение своих

трудовых обязанностей иному лицу. Хотя данное правило имеет исключение: особенности организации надомного труда создают возможность выполнения работы с участием членов семьи надомника без возникновения у них трудовых отношений (ч. 1 ст. 310 ТК РФ).

4. Трудовое правоотношение сопряжено с выполнением конкретной трудовой функции работника, т.е. работы по должности в соответствии со штатным расписанием организации работодателя, профессии, специальности с указанием квалификации, а также конкретного вида поручаемой работнику работы. Иными словами, объектом трудового правоотношения является процесс труда, а не его результат, трудовое правоотношение подразумевает под собой выполнение не отдельного задания к установленному сроку (как в гражданско-правовых отношениях), а последовательное выполнение определенного рода работы, содержание которой определяется трудовым договором и вспомогательными правовыми инструментами — должностными и производственными инструкциями.

5. Трудовое правоотношение непосредственно обуславливает подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка или, если смотреть шире, хозяйской власти работодателя, позволяющей диктовать работнику правила поведения в рамках выполнения им своих обязанностей по трудовому договору.

Основоположник трудового права в России Л. С. Таль, а вслед за ним и другие ученые выделяют три направления хозяйской власти: право дирекции (или диспозитивная власть), т.е. право направлять работу своими указаниями и поручениями; дисциплинарная власть, т.е. право применять принудительные меры для поддержания должного порядка, в том числе налагать взыскания за нарушение дисциплины труда; нормативная власть, т.е. право в известных пределах устанавливать порядок, которому должны подчиняться работающие на предприятии¹.

6. Трудовое правоотношение всегда имеет исключительно возмездный характер. Согласно ст. 56 ТК РФ обя-

¹ Подробнее см.: Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 2. Ярославль, 1918. С. 71; Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 99–103; Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 102.

занностью работодателя по трудовому договору является своевременная и в полном размере выплата работнику заработной платы. Данное правило тесно переплетается с основополагающим принципом трудового права — обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи (ст. 2 ТК РФ).

7. Трудовое правоотношение предопределяет еще одну генеральную обязанность работодателя — обеспечить работнику надлежащие условия труда, соответствующие требованиям безопасности и охраны здоровья работника, а также международным трудовым стандартам. И эта составляющая трудовое правоотношение обязанность вытекает из принципа, закрепленного в ст. 2 ТК РФ, — обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

8. Содержание трудового правоотношения определяется не только с помощью нормативных источников, в числе которых ТК РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты организации, но и в договорном порядке — коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Совокупность данных правовых актов устанавливает взаимные права и обязанности работника и работодателя в трудовых правоотношениях. Поскольку трудовое правоотношение имеет сложный характер, его содержание характеризуется комплексом корреспондирующих друг другу прав и обязанностей (подробнее см. § 4.2).

В теории трудового права разработана концепция триединой сущности трудового правоотношения, согласно которой трудовое правоотношение состоит из трех основополагающих равнозначных элементов — имущественного, организационного (или управленческого) и личного неимущественного¹.

¹ См. подробнее: *Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П.* Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

Имущественный элемент обеспечивает регулирование возмездной функции наемного труда, причем его выражение связано не только с вознаграждением за труд. В ТК РФ присутствует немало статей, гарантирующих работнику сохранение заработной платы в те периоды, когда он на законных основаниях освобождается от работы. Компенсационные выплаты, установленные законом (например, при использовании личного имущества работника в процессе трудовой деятельности), также свидетельствуют о возмездном характере трудовых правоотношений.

Организационный элемент трудового правоотношения находит выражение, во-первых, в определенности трудовой функции. Работнику может быть поручена не любая работа, а только та, которая входит в круг его функциональных обязанностей в силу занимаемой должности или профессии. Во-вторых, об организационном аспекте трудовых отношений свидетельствует подчинение работника внутреннему трудовому распорядку работодателя. Элемент власти-подчинения обусловлен самой природой совместного человеческого труда, которая диктует необходимость наделения работодателя (его представителей) управленческими полномочиями. В последнее время управленческая составляющая трудового правоотношения модифицируется, некоторые новые формы организации труда (например, с использованием удаленных рабочих мест, дистанционного труда — так называемые «телеработники» или «интернет-сотрудники», «он-лайн сотрудники») предполагают полный или частичный отказ от вмешательства в ход выполнения заданий и поручений, т.е. ослабление директивной власти работодателя.

Неимущественный (личный) элемент трудового правоотношения вытекает из такого признака трудового правоотношения, как личное выполнение работником трудовой функции. Неимущественный элемент опосредует личностные взаимоотношения сторон трудового договора и обеспечивает защиту специфических нематериальных благ, присущих сфере наемного труда. К личным нематериальным благам можно отнести право на информацию, право на защиту чести и достоинства в период трудовой деятельности, право на защиту персональных данных и др.

Итак, трудовое правоотношение представляет собой единое, неделимое, длящееся правоотношение¹, содержание которого составляют права и обязанности его субъектов, реализуемые на протяжении всего периода действия трудового договора.

4.2. Содержание трудового правоотношения

Содержание правоотношения представляет собой субъективные права, обеспечивающие определенную свободу действий управомоченного лица, и юридические обязанности, предписывающие необходимость определенных действий или воздержания от запрещенных действий обязанного. Содержание трудовых правоотношений представляет собой взаимные права и обязанности работника и работодателя, которые вытекают из законодательства о труде, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов и трудового договора. С одной стороны, субъекты трудового правоотношения вынуждены подчиняться заранее установленным законодателем нормативным положениям в сфере труда, с другой — они вправе сами устанавливать определенный объем прав и обязанностей, закрепляя их в договорном порядке.

Основные права и обязанности работника (общие для всех без исключения лиц, вступивших в трудовые отношения) закреплены в ст. 21 ТК РФ, основные права и обязанности работодателя — в ст. 22 ТК РФ. Права и обязанности сторон трудового договора могут уточняться применительно к отдельным институтам трудового права. Например, в сфере охраны труда законодатель подробно регламентирует права и обязанности работника (ст. 214, 219 ТК РФ) и обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда (ст. 212 ТК РФ). Специфические права и обязанности, связанные с особенностями трудовой деятельности, могут устанавливаться иными законами и подзаконными нормативными правовыми актами. Так, согласно п. 6 ст. 1 Федерального закона от 22 августа 1995 г. № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» особенности статуса

¹ Впервые обоснование концепции единого длящегося трудового правоотношения было произведено Н. Г. Александровым: Александров Н. Г. Указ. соч.

спасателей определяются возложенными на них обязанностями по участию в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций и связанной с этим угрозой их жизни и здоровью. Специфическое содержание трудовых правоотношений спасателей определяют установленные ст. 25 Закона права и предусмотренные ст. 27 Закона обязанности спасателя.

Локальные нормативные акты (Правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции и др.) могут уточнять перечни прав и обязанностей сторон трудового правоотношения применительно к конкретной организации и даже конкретному рабочему месту или трудовой функции. Специфика трудовых прав и обязанностей отдельных категорий работников может быть обусловлена особенностями сферы приложения их труда. Так, права и обязанности работников религиозных организаций определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, регламентированных внутренними установлениями религиозной организации (ст. 343 ТК РФ).

Права и обязанности работника по своему характеру могут быть как имущественными (право на вознаграждение за труд, право на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, право на компенсацию за работу с вредными и опасными условиями труда), так и неимущественными (право на информацию об условиях труда, право на объединение для защиты своих трудовых прав, право на защиту персональных данных).

Трудовым правам и обязанностям присущ корреспондирующий характер, т.е. каждому праву или обязанности одного субъекта трудового правоотношения противостоит встречная обязанность или право второго субъекта правоотношения. Так, если ст. 219 ТК РФ устанавливает право работника на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, то ст. 212 фиксирует обязанность работодателя обеспечить их приобретение и выдачу за счет собственных средств. Следует отметить, что законодатель не всегда прописывает взаимные права и обязанности сторон трудового правоотношения. Иногда бывает достаточно упомянуть только право одной стороны, тем самым презюмируя обязанность второй стороны. К примеру, в ч. 2 ст. 122 ТК РФ провозглашается право работника на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного рабо-

тодателя. Эта норма предполагает, что по истечении шести месяцев работы у работодателя возникает обязанность предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск авансом.

4.3. Основания возникновения трудовых правоотношений

Для возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения необходимо наличие соответствующего юридического факта или совокупности таких фактов (фактического состава). Юридические факты, влекущие за собой возникновение трудовых правоотношений, называются основаниями их возникновения. Главным основанием возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем согласно ст. 16 ТК РФ является трудовой договор. Заключение трудового договора между работником и работодателем относится к простым (односложным) основаниям возникновения трудовых правоотношений. Одного этого факта достаточно, чтобы считать трудовые правоотношения состоявшимися. При этом следует отличать заключение трудового договора от его оформления. Под заключением трудового договора законодатель понимает достижение согласия между работником и работодателем как субъектами правоотношений по всем существенным условиям использования наемного труда. В соответствии со ст. 67 ТК РФ фактическое допущение работника с ведома или по поручению работодателя или его надлежащего представителя признается трудовым договором, т.е. достаточным юридическим фактом для возникновения соответствующего трудового правоотношения, вне зависимости от того, был ли при этом надлежащим образом письменно оформлен трудовой договор.

Сложные основания возникновения трудовых правоотношений представляют собой группу отдельных юридических фактов, которые только в совокупности означают основание для возникновения трудового правоотношения. Однако всегда одним из обязательных элементов такого состава является факт заключения трудового договора, без него дополнительные основания возникновения трудовых правоотношений, предусмотренные ст. 16 ТК РФ, не порождают трудовые правоотношения.

Трудовой кодекс РФ предусматривает пять видов юридических фактов, которые в совокупности с фактом заключения трудового договора означают возникновение трудового правоотношения:

- избрание на должность;
- избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- назначение на должность или утверждение в должности;
- направление на работу уполномоченным в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты;
- судебное решение о заключении трудового договора.

В данном перечне отсутствует еще один факт, который входит в фактический состав, являющийся основанием возникновения трудовых отношений с лицами, проходящими альтернативную гражданскую службу, — направление на альтернативную гражданскую службу. Согласно п. 1 ст. 14 Федерального закона от 25 июля 2002 г. № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» к месту прохождения альтернативной гражданской службы гражданин направляется военным комиссаром в соответствии с решением призывной комиссии. Заключение трудового договора без предписания военного комиссариата не допускается, значит, трудовые правоотношения без него возникнуть не могут.

Избрание на должность предполагает определенную процедуру выборов, которая предшествует заключению трудового договора, при этом трудовая функция и особые характеристики труда избираемого работника обуславливают необходимость сложного фактического состава, являющегося основанием возникновения трудового правоотношения. Безусловно, процедуре выборов должно предшествовать согласие гражданина участвовать в выборах на вакантную должность.

Следует также отметить, что возникновение трудовых правоотношений посредством избрания на должность (ст. 17 ТК РФ) и последующего заключения трудового договора возможно только в тех случаях, когда трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации прямо предусмотрена такая процедура. В силу ч. 11 ст. 332 ТК РФ избрание на должность обязательно для заключения трудового договора

с деканами факультетов и заведующими кафедрами высших учебных заведений.

Наиболее распространенным примером рассматриваемого сложного основания возникновения трудового правоотношения является избрание единоличного исполнительного органа хозяйственного общества (акционерного общества, общества с ограниченной ответственностью) общим собранием акционеров (участников) или советом директоров общества в зависимости от компетенции, установленной уставом общества в каждом конкретном случае¹. Само по себе избрание на должность означает, во-первых, наделение гражданско-правовым статусом органа управления юридического лица. Во-вторых, такой юридический факт служит основанием для заключения трудового договора между обществом (работодателем) и директором (работником). В совокупности два юридических факта (избрание на должность и заключение трудового договора) порождают трудовое правоотношение. Таким образом, избрание на должность является элементом сложного фактического состава основания возникновения соответствующего трудового правоотношения.

Избрание на должность по конкурсу также предполагает наличие правового предписания: согласно ст. 18 ТК РФ трудовые отношения на основании трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности возникают, если трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации определены перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу, и порядок конкурсного избрания на эти должности. Избрание по конкурсу предшествует заключению трудового договора на замещение должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении (ч. 2 ст. 332 ТК РФ). Процедура проведения конкурса установлена Положением о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утв. приказом Минобразования России от 26 ноября 2002 г. № 4114. Необходимость проведения конкурсного отбора

¹ См., например, ст. 69 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

обусловлена повышенными требованиями к лицам, претендующим на занятие преподавательских должностей в вузах и необходимостью обеспечить отбор квалифицированных преподавателей для выполнения педагогической работы.

Конкурсный порядок приема на работу установлен также для некоторых категорий государственных служащих, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, научных работников, творческих работников театрально-зрелищных учреждений и других категорий работников.

Назначение на должность или утверждение в должности, с необходимостью предшествующие заключению трудового договора (ст. 19 ТК РФ), чаще всего используются для фактических составов, в которых присутствует властное волеизъявление компетентных государственных органов, уполномоченных принимать решение о приеме на работу лиц, наделяемых функциями публичной власти: судей¹, государственных служащих², прокурорских работников³. Впрочем, такой же порядок занятия должности может быть предусмотрен законодательством или учредительными документами организации и в отношении руководителей организации (ч. 2 ст. 275 ТК РФ).

Сложный юридический состав, включающий в себя акт направления на работу уполномоченными органами, используется при необходимости возложения на работодателя дополнительной обязанности принять к себе на работу определенное лицо в счет установленной законом квоты⁴. Квотирование рабочих мест не учитывает интересы работодателя, лишая его возможности свободного выбора необходимого ему работника с учетом его деловых качеств, однако в данном случае приоритет отдается социальной функции трудового права, направленной на решение проблемы обеспечения работой лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

¹ Статья 6 Закона РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации».

² Статья 13 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

³ Статья 13 Федерального закона от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

⁴ Квота — минимальное количество рабочих мест для граждан, испытывающих трудности в поисках работы, которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации. Устанавливается в процентах к среднесписочной численности работников.

К таким лицам законодатель относит прежде всего инвалидов. Статья 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусматривает для организаций, численность работников которых составляет более 100 человек, обязанность принять на работу инвалидов в рамках установленной законодательством субъекта РФ квоты (от двух до четырех процентов). Некоторые субъекты РФ своими нормативными актами устанавливают квоту для приема на работу молодежи. Так, в соответствии со ст. 3 Закона города Москвы от 22 декабря 2004 г. № 90 «О квотировании рабочих мест» для несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет, выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущих работу впервые, установлена квота в размере 2% среднесписочной численности работников.

Возникновение трудовых правоотношений возможно в порядке государственного принуждения работодателя заключить трудовой договор — на основании судебного решения по иску лица, которому было необоснованно отказано в заключении трудового договора. Право обжаловать такой отказ в судебном порядке предусмотрено ч. 6 ст. 64 ТК РФ. Применение данного основания возникновения трудового правоотношения на практике вызывает трудности, связанные с тем, что суд, принимая соответствующее решение, не определяет конкретное содержание трудового договора, подлежащего заключению. В связи с этим зачастую возникает вопрос: на каких условиях работодатель обязан заключить трудовой договор с работником в соответствии с решением суда, например какой размер оплаты труда должен быть установлен в трудовом договоре? Ни законодатель, ни судебная практика не дают однозначного ответа на данный вопрос, что позволяет сделать вывод о наличии пробела в праве, требующего устранения.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие «трудовое правоотношение».
2. Назовите признаки трудового правоотношения, по которым его можно отличить от иных правоотношений по поводу труда.

3. Кто является субъектами трудовых правоотношений?
4. Каково содержание трудового правоотношения?
5. Перечислите основания возникновения трудовых правоотношений.
6. Подберите примеры сложных юридических составов, являющихся основанием возникновения трудовых правоотношений.
7. Какова юридическая связь трудового договора и трудового правоотношения?

Глава 5

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и значение социального партнерства в сфере труда;
- субъектов социального партнерства и органы социального партнерства;
- систему социального партнерства;
- формы социального партнерства;
- принципы социального партнерства;
- понятие и значение коллективных договоров и соглашений, их роль в системе источников трудового права;

- порядок заключения коллективных договоров и соглашений;

уметь:

- формировать содержание коллективных договоров;
- анализировать акты социального партнерства на предмет их соответствия трудовому законодательству;

владеть:

- понятийным аппаратом института социального партнерства;
 - процедурой переговорного процесса в целях заключения правовых актов социального партнерства.
-

5.1. Понятие и принципы социального партнерства

Институт социального партнерства начал формироваться еще в конце XIX в. на базе идеи о сотрудничестве работников и работодателей в целях преодоления антагонизма между трудом и капиталом. Необходимость постоянного социального диалога, выяснения и согласования интересов трудящихся и предпринимателей обусловили появление коллективных субъектов трудового права, осуществляющих представительские функции в процессе ведения переговоров, консультаций и согласования позиций

сторон. Понадобилось около 100 лет, чтобы в России эта общепризнанная идея воплотилась в законодательные установки. Одним из катализаторов развития законодательства о социальном партнерстве стали массовые забастовки, прокатившиеся по стране в конце 80-х гг. прошлого столетия, ярко продемонстрировавшие объективную необходимость в четком правовом регулировании общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров и формированию нового механизма социального партнерства, основанного на постоянном сотрудничестве профсоюзов, работодателей и государства. В связи с этим в начале 1990-х гг. были приняты необходимые нормативные акты: Указ Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» и Закон РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (ныне оба нормативных акта утратили силу).

И только с принятием 30 декабря 2001 г. ТК РФ окончательно был сформирован институт социального партнерства. Идея социального партнерства заложена в провозглашенных в ст. 1 ТК РФ задачах трудового законодательства («создание необходимых условий для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства»), а также сформулирована в ст. 2 ТК РФ в качестве принципа трудового права («социальное партнерство, включая право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»). И впервые в кодифицированном акте нормы о социальном партнерстве систематизированы и обособлены в отдельном разд. II, который так и называется «Социальное партнерство в сфере труда». В нем нашли отражение все элементы социального партнерства: понятие (ст. 23 ТК РФ), основные принципы (ст. 24 ТК РФ), стороны (ст. 25 ТК РФ), уровни (ст. 26 ТК РФ), формы (ст. 27 ТК РФ).

Социальное партнерство в сфере труда — система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23 ТК РФ).

Целями социального партнерства являются: обеспечение согласования интересов работника и работодателя по вопросам регулирования отношений в сфере труда; предотвращение социальных конфликтов, недопущение их крайнего проявления — забастовок; сохранение социального мира в обществе.

В основе социального партнерства лежит право сторон социально-трудовых отношений на объединение и создание организаций, представляющих и защищающих их интересы во взаимоотношениях с социальными партнерами и государством.

Сторонами социального партнерства согласно ст. 25 ТК РФ являются работники и работодатели в лице уполномоченных представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления могут выступать в качестве стороны социального партнерства по общему правилу в случаях, когда они выступают работодателями, либо в случаях, предусмотренных законодательством. Например, в соответствии с п. 1 постановления Правительства РФ от 10 августа 2005 г. № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне» федеральные органы исполнительной власти имеют право представлять работодателей — подведомственные указанным органам организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне. Участвуя в отношениях по социальному партнерству, они не принимают на себя обязательств, а лишь выполняют роль посредника между работниками и работодателями.

Полномочность представителей сторон — необходимое условие нормального функционирования механизма социального партнерства. Представители сторон наделяются полномочиями в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, индивидуального предпринимателя или по специальному разрешению соответствующей стороны.

Представителями работников в социальном партнерстве согласно ч. 1 ст. 29 ТК РФ являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации,

предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут предоставить полномочия по представительству их интересов действующему в организации профсоюзному органу, приняв и документально оформив соответствующее решение на общем собрании (конференции) работников.

Трудовой кодекс РФ вслед за Законом о профсоюзах допускает возможность создания на локальном уровне нескольких первичных профсоюзных организаций. Это порождает проблему представительства в условиях плюрализма профсоюзного движения.

Представителями работодателей на локальном уровне социального партнерства выступают руководитель организации или непосредственно сам работодатель — индивидуальный предприниматель, а также иные уполномоченные надлежащим образом лица. На всех иных уровнях социального партнерства — от федерального до территориального — представительство осуществляют соответствующие объединения работодателей (ст. 33 ТК РФ).

Для ведения социального диалога субъекты социального партнерства создают трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений — территориальные, отраслевые, межотраслевые, региональные (ст. 35 ТК РФ). На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, статус которой определяется Федеральным законом «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». Комиссии, создаваемые на разных уровнях социального партнерства, действуют автономно, не соподчиняясь друг другу.

Субъектный состав социального партнерства основывается на идее трипартизма, отсюда и трехсторонний характер соглашений. Однако по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть и двусторонними (ч. 2 ст. 45 ТК РФ). Как правило, это характерно для межотраслевого, отраслевого и территориального уровней социального партнерства.

Принципы социального партнерства — это основные идеи, исходные положения, выражающие сущность института социального партнерства. Принципы можно класси-

фицировать на международно-правовые, провозглашенные в актах ООН, Совета Европы, МОТ (например, в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 г., Конвенциях МОТ от 9 июля 1948 г. № 87 «О свободе ассоциации и защите право на организации» и от 1 июля 1949 г. № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров»), и национальные, закрепленные в ст. 24 ТК РФ. Отчасти они пересекаются, но имеются и некоторые различия в международно-правовом и российском подходе к формулировкам общих начал, определяющих направление развития института социального партнерства.

Так, анализ международно-правовых актов дает основание для выделения следующих принципов социального партнерства:

- свобода ассоциации и защита прав профсоюзов и иных представителей трудящихся;
- двухстороннее и трехстороннее сотрудничество («бипартизм» и «трипартизм»), многоуровневое сотрудничество;
- полномочность представителей сторон;
- добровольное и равноправное партнерство и обеспечение права на коллективные переговоры;
- обязательность и надлежащее исполнение условий коллективных соглашений и договоров, заключенных в результате коллективных переговоров;
- примирительно-третейское и арбитражное разбирательство трудовых конфликтов путем мирных переговоров и взаимных консультаций и право работников и работодателей на коллективные средства защиты¹.

Основными принципами социального партнерства по российскому законодательству (ст. 24 ТК РФ) являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;

¹ Подробнее см.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Указ. соч. С. 245–252.

- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Таким образом, перечни совпадают лишь частично, российское законодательство воспринимает основные международные принципы в сфере социального партнерства, дополняя их с учетом национальных особенностей. Например, исходя из конституционной идеи, что Россия — социальное государство, предусмотрено содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе.

5.2. Система социального партнерства

Система социального партнерства может быть раскрыта в двух координатах: по вертикали — через уровни социального партнерства и по горизонтали — через формы социального партнерства.

Статья 26 ТК РФ устанавливает шесть уровней социального партнерства, каждый из которых отличается совокупностью элементов: субъектами, видами и содержанием принимаемых правовых актов договорного характера.

Федеральный уровень объединяет таких субъектов, как общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профсоюзов, Правительство РФ. На федеральном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда и заключается Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателями и Правительством РФ.

На межрегиональном уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ, принимается межрегиональное соглашение.

На региональном уровне действуют региональные объединения профсоюзов, региональные объединения работодателей и региональные органы государственной власти (областные, краевые администрации, республиканские правительства и т.д.). Принимаются региональные соглашения, в которых устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне одного субъекта РФ. Могут также приниматься соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ (ст. 133.1 ТК РФ).

На отраслевом уровне устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях). Особенностью данного уровня социального партнерства является то, что в качестве представителя государства выступает отраслевое министерство (агентство, ведомство) или Минздравсоцразвития России. Другими социальными партнерами являются отраслевое объединение профсоюзов и отраслевое объединение работодателей. В отраслевых (межотраслевых) соглашениях устанавливаются общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей)¹.

На территориальном уровне субъектами социального партнерства являются территориальные объединения профсоюзов, территориальные объединения работодателей и органы местного самоуправления. Они заключают территориальные соглашения, в которых устанавливаются общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

На локальном уровне, где в качестве социальных партнеров всегда выступают только два субъекта — работники и работодатель, устанавливаются их взаимные обязательства в сфере труда. Стороны заключают коллективный договор, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, у индивидуального предпринимателя.

Стоит отметить, что некоторые социально ориентированные работодатели принимают не предусмотренные трудовым законодательством правовые акты, устанавливающие повышенный уровень гарантий для своих работников.

¹ Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

В качестве примера можно назвать Социальный кодекс ОАО «ЛУКойл», который содержит ряд дополнительных льгот, предоставляемых работникам в сфере рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, социального обеспечения¹.

Формы социального партнерства перечислены в ст. 27 ТК РФ:

коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участие работников, их представителей в управлении организацией;

участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров². Индивидуальные трудовые споры разрешаются в комиссии по трудовым спорам, которая создается непосредственно в организации на паритетных началах с участием представителей работников (ст. 384 ТК РФ). Порядок разрешения коллективных трудовых споров предусматривает обязательное участие сторон в примирительных процедурах (ст. 401 ТК РФ).

Трудовое законодательство предусматривает и иные формы социального партнерства. Например, в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан.

¹ Подробнее см.: Корпоративные соглашения в сфере социально-трудовых отношений / отв. ред. К. Д. Крылов. М., 2005.

² Данную форму социального партнерства некоторые авторы именуют «конфликтной».

5.3. Правовые акты социального партнерства

Трудовой кодекс РФ позволяет регулировать трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в договорном порядке, т.е. путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров при соблюдении запрета на ограничение прав и снижение уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9). Данное положение наглядно характеризует метод трудового права, одна из особенностей которого заключается в сочетании нормативного и договорного способов установления условий труда.

Правовые акты социального партнерства признаются источниками трудового права договорного характера. Законодатель приводит их дефиниции в ТК РФ.

Коллективный договор — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

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

Как видно из определений, у них есть как сходство, так и различия. Сходство заключается в том, что обе дефиниции используют в качестве родового признака формулировку «правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения». Отличаются соглашения от коллективного договора по субъектному составу (сторонами коллективного договора являются работники в лице их представителей и работодатели — юридические лица и индивидуальные предприниматели, соглашения заключаются между соответствующими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей, органами государственной власти или местного самоуправления)

и по содержанию (соглашения в отличие от коллективного договора устанавливают общие принципы регулирования связанных с социально-трудовыми экономических отношений).

Закон устанавливает общее требование к коллективным договорам и соглашениям — они не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение, то они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Установлен одинаковый порядок изменения и дополнения коллективного договора и соглашения (ст. 44, 49 ТК РФ), общее правило о необходимости регистрации коллективных договоров и соглашений (ст. 50 ТК РФ).

Структуру и содержание правовых актов стороны социального партнерства определяют самостоятельно, закон содержит лишь примерный перечень взаимных обязательств сторон (ст. 41, 46 ТК РФ). Так, в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастов-

вок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами. К другим вопросам относится, например, порядок принятия работодателем локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

Следует заметить, что на локальном уровне принимаются также локальные нормативные акты, причем законодатель, как правило, предоставляет возможность выбора между двумя способами регламентации трудовых отношений — с помощью коллективного договора или локального нормативного акта. Отличие коллективного договора от локальных нормативных актов состоит прежде всего в способе принятия этого правового акта. Если локальный нормативный акт принимается одной стороной социального партнерства — работодателем, то коллективный договор заключается по соглашению сторон, т.е. является более демократичным способом регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Другое отличие касается содержания сравниваемых локальных источников трудового права. В локальном нормативном акте, как это следует из ст. 8 ТК РФ, содержатся только нормы трудового права. Условия коллективного договора принято делить на нормативные (содержат правовые нормы) и обязательственные (содержат конкретные обязанности ненормативного характера¹). Кроме того, согласно ст. 41 ТК РФ коллективные договоры могут регулировать отношения, не входящие в предмет трудового права (экологические, жилищные, приватизационные).

Правила о сроках действия коллективных договоров и соглашений при определенной схожести по-разному регламентируют вопрос об их продлении. Согласно ст. 43 ТК РФ максимальный срок действия коллективного договора — три года, однако его можно продлевать неоднократно, но на срок не более трех лет. В соответствии со ст. 48 ТК РФ максимальный срок действия соглашения — также три года, но его можно продлить только один раз на срок не более трех лет.

¹ Примером такой обязанности может служить достаточно распространенное условие коллективного договора о выделении определенной денежной суммы на спортивно-массовые мероприятия.

Значение коллективных договоров и соглашений заключается в том, что они, выступая в качестве источников трудового права, развивают, дополняют и конкретизируют трудовое законодательство. Данные правовые акты необходимы ввиду того, что государство в ходе социально-экономических реформ отказалось от подробной регламентации трудовых вопросов, передав право устанавливать условия труда и его оплаты самим сторонам трудовых правоотношений (работникам и работодателям) и их представителям (профсоюзам и объединениям работодателей). В большинстве случаев государство устанавливает лишь минимальные стандарты в сфере труда, предоставляя социальным партнерам возможность договариваться по поводу конкретных правил и взаимных обязательств. Например, федеральный закон устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ), а в субъекте РФ региональным соглашением может устанавливаться иной (повышенный) размер минимальной заработной платы (ст. 133, 133.1 ТК РФ). Согласно ст. 119 ТК РФ коллективным договором устанавливается продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, при этом закон уточняет его минимальную продолжительность — не менее трех календарных дней.

Сфера действия коллективного договора определена в ст. 43 ТК РФ: коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения всех работников отдельно взятого работодателя (организации или индивидуального предпринимателя) или касается только работников филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений. Заключение коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении возможно, если руководитель обособленного структурного подразделения или иное лицо наделены соответствующими полномочиями (ч. 5 ст. 40 ТК РФ).

Несколько сложнее решается вопрос о действии соглашений (ст. 48 ТК РФ). По общему правилу соглашения распространяются на тех субъектов, которые их заключили. Однако существует два исключения, когда соглашения могут распространяться также на иных субъектов, которые его не заключали. Это касается отраслевых соглашений

и региональных соглашений, устанавливающих минимальный размер платы труда (ст. 133.1 ТК РФ). Так, по предложению сторон заключенного на федеральном уровне отраслевого соглашения уполномоченное должностное лицо имеет право после опубликования соглашения предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к этому соглашению. Указанное предложение подлежит официальному опубликованию и должно содержать сведения о регистрации соглашения и об источнике его опубликования. Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения.

Порядок разработки и заключения коллективных договоров и соглашений устанавливается гл. 6 ТК РФ «Коллективные переговоры».

Сначала одна из сторон социального партнерства должна проявить инициативу о начале коллективных переговоров и сделать другой стороне соответствующее предложение в письменной форме. Вторая сторона в течение семи календарных дней должна направить письменный ответ с указанием представителей для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и полномочий, которыми они наделяются.

На практике в большинстве случаев с инициативой о проведении коллективных переговоров для заключения коллективного договора выступают работники или их представители — профсоюзы.

Для разработки и заключения правового акта социального партнерства стороны создают комиссию по ведению коллективных переговоров на паритетных началах. Количественный и персональный состав комиссии определяется самими социальными партнерами. На уровне организации, работодателя — индивидуального предпринимателя представителями работников могут быть как первичная профсоюзная организация, так и иной представительный орган работников. На всех других уровнях социального партнер-

ства интересы работников вправе представлять только профессиональные союзы и их объединения.

Порядок определения представителя работников при проведении коллективных переговоров для заключения коллективного договора (ст. 37 ТК РФ) зависит от нескольких составляющих. Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников, он может самостоятельно инициировать коллективные переговоры от имени работников. Если в организации два или более профсоюзов, объединяющих более половины работников, они могут по решению своих выборных органов создать на основе принципа пропорционального представительства единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, при этом в состав единого представительного органа должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших его. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников. Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников. В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

В отличие от коллективных договоров разработка и заключение соглашений осуществляется, как правило, постоянно действующими органами социального партнер-

ства — комиссиями по урегулированию социально-трудовых отношений, создаваемыми на паритетных началах на всех уровнях социального партнерства из представителей объединений профсоюзов, объединений работодателей, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Процесс коллективных переговоров заканчивается подписанием правового акта социального партнерства — коллективного договора, соглашения. Коллективные договоры и соглашения вступают в силу со дня их подписания сторонами или со дня, установленного этими правовыми актами.

Коллективные договоры и соглашения согласно ст. 50 ТК РФ подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. В соответствии с п. 5.3.2 Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324, регистрация отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, относится к полномочиям Роструда.

Регистрация правовых актов социального партнерства необходима для проверки соответствия их содержания трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Если орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, он сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, соглашение, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие социального партнерства и его систему.
2. Охарактеризуйте субъектов социального партнерства.
3. Перечислите формы социального партнерства.
4. Назовите принципы социального партнерства.

5. В чем заключается значение коллективных договоров и соглашений?

6. Какова процедура заключения и изменения коллективных договоров и соглашений?

7. Проведите сравнительный анализ коллективных договоров и соглашений.

8. Охарактеризуйте содержание актов социального партнерства.

Глава 6

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и значение трудового договора;
- порядок заключения трудового договора и последствия необоснованного отказа в заключении трудового договора;
 - общие правила приема на работу, установленные законодательством ограничения при приеме на работу;
 - особенности отдельных видов трудовых договоров (срочных трудовых договоров, о работе по совместительству и др.);
- понятие и виды переводов;
- основания прекращения трудового договора;
- порядок увольнения работников, включая дополнительные гарантии при увольнении отдельных категорий работников;
- компенсации работникам при увольнении по различным основаниям;
- правовые последствия незаконного увольнения работников;

уметь:

- отличать трудовой договор от договоров гражданско-правового характера;
- формулировать условия трудового договора;
- анализировать трудовые договоры на предмет их соответствия требованиям трудового законодательства;
 - отличать переводы от перемещений и других изменений трудового договора;
 - различать отдельные виды трудовых договоров;

владеть:

- понятийным аппаратом института трудового договора;
 - процедурой индивидуального договорного регулирования трудовых отношений;
 - навыками составления трудового договора и дополнительных соглашений к нему;
 - навыками правильного формулирования оснований прекращения трудового договора;
 - правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с заключением, изменением и прекращением трудового договора.
-

6.1. Понятие и характеристика трудового договора

Трудовой договор как юридическое понятие имеет несколько значений: 1) основание возникновения трудовых отношений (ст. 16 ТК РФ); 2) соглашение о труде (ст. 56 ТК РФ); 3) письменный документ (ст. 67 ТК РФ); 4) организационно-правовая форма занятости граждан (ст. 2 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»); 5) центральный институт трудового права, регулирующий порядок его заключения, изменения и прекращения (разд. III ТК РФ).

Трудовой договор является важнейшей категорией трудового права, имеющей свою нормативную дефиницию (ст. 56 ТК РФ). **Трудовой договор** — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Эта правовая дефиниция сформулирована классическим способом — через указания на родовой признак (соглашение) и видовые отличия, которые позволяют отличить трудовой договор от иных соглашений по поводу каких-либо видов трудовой деятельности (гражданско-правовых сделок, контрактов военнослужащих, членов советов директоров, соглашений о выполнении общественной работы на безвозмездных началах).

Родовой признак трудового договора — *соглашение* — определяет договорный способ возникновения трудовых правоотношений, что свидетельствует о реализации конституционного принципа свободы труда и запрета принудительного труда (ст. 37 Конституции РФ). Статья 2 ТК РФ уточняет, что свобода труда включает право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Любой

человек может реализовать свое право на труд, заключив соглашение с работодателем на добровольной основе, без принуждения со стороны государства или какого-либо другого субъекта.

По общему правилу работодатель тоже свободен в выборе контрагента. Для заключения трудового договора необходимо волеизъявление обеих сторон соглашения. Однако метод трудового права, характеризующийся сочетанием частноправовых и публично-правовых начал в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, допускает в определенной мере вмешательство государства в отношения по поводу трудоустройства. Так, в соответствии со ст. 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» организациям, численность работников в которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее двух и не более четырех процентов). Работодатели обязаны принимать на работу инвалидов, направленных органами занятости в счет этой квоты. Следовательно, право работодателя на выбор кандидатуры для заключения трудового договора не абсолютно.

Видовыми отличиями трудового договора являются его специфический субъектный состав (работник и работодатель) и важнейшие обязанности сторон трудового договора, составляющие содержание трудового правоотношения¹.

Работник и работодатель, являясь сторонами трудового договора, одновременно становятся и сторонами трудовых отношений. Работником выступает физическое лицо, достигшее установленного в ст. 63 ТК РФ возраста, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель — это физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. Федеральным законом может быть установлено, что в качестве работодателя вправе выступать и иной субъект (не являющийся ни физическим, ни юридическим лицом), если он наделен правом заключать трудовые договоры.

К основным обязанностям работника относятся личное выполнение трудовой функции, определенной условиями трудового договора, и соблюдение правил внутреннего тру-

¹ Подробно о содержании трудового правоотношения см. § 4.2.

догового распорядка. В свою очередь, работодатель обязан обеспечить работника работой по обусловленной трудовой функции, создать надлежащие условия труда, соответствующие правилам охраны труда и другим нормативным требованиям, и оплатить труд работника своевременно и в полном размере.

Анализ этих взаимных обязанностей сторон трудового договора позволяет выделить несколько характерных особенностей трудового договора.

1. Труд работника организационно оформляется указанием его конкретной трудовой функции, т.е. работы по определенной должности, профессии, специальности (с уточнением квалификации) либо конкретного вида поручаемой работнику работы (в отличие от гражданско-правовых договоров, в которых предметом выступает не сам труд, а его результат). Работник обязан выполнять не любую работу, а только ту, которая предусмотрена квалификационной характеристикой специальности или должности или должностной (рабочей) инструкцией. Соответственно, работодатель обязан предоставить ему именно такую работу и согласно ст. 60 ТК РФ не может требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением некоторых случаев, предусмотренных федеральными законами.

2. Работник, вступая в трудовые отношения, обязуется подчиняться хозяйской власти работодателя¹, которая выражается в требованиях, установленных в правилах внутреннего трудового распорядка данной конкретной организации, индивидуального предпринимателя. Подчинение внутреннему трудовому распорядку означает обязанность работника соблюдать обязательные для всех работников правила поведения, режим работы, выполнять установленные нормы труда, исполнять приказы и распоряжения должностных лиц работодателя.

Элемент подчинения одной стороны договора другой отличает трудовой договор от любой гражданско-правовой сделки, в которой стороны признаются равными. В трудовых отношениях процесс труда организует работодатель, поэтому труд работника несамостоятелен, зависим от рабо-

¹ Подчинение хозяйской власти работодателя как элемент трудового договора впервые подробно было проанализировано в работе: *Таль Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование Ярославль, 1918. (ч. 2 «Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий»).

тодателя. Лицо, заключившее гражданско-правовой договор (подряда, возмездного оказания услуг, поручения), самостоятельно, на свой страх и риск организует свою трудовую деятельность по выполнению договорных обязательств, само планирует режим работы, график исполнения заданий, использует чаще всего свои материалы и инструменты.

3. Трудовые отношения характеризуются личным характером выполнения работы. Это означает запрет перепоручать свою работу какому-либо другому лицу. Каждый работник обязан сам, собственными физическими и интеллектуальными усилиями исполнять свою трудовую функцию. Это общее правило имеет исключения. Например, надомники могут привлекать к выполнению своей работы членов своей семьи (ст. 310 ТК РФ).

4. Трудовой договор имеет возмездный характер, о чем свидетельствует обязанность работодателя своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Понятие «заработная плата» характерно только для трудовых отношений. В гражданско-правовых договорах денежные выплаты принято называть вознаграждением (ст. 972 ГК РФ) или ценой договора (согласно ст. 424 ГК РФ исполнение договора оплачивается по цене, установленной соглашением сторон).

Характерными особенностями заработной платы по трудовому договору являются: установление государством ее минимального размера (ст. 133 ТК РФ); установление законодателем периодичности ее выплаты — не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ); ограничение удержаний из заработной платы (ст. 137, 138 ТК РФ); сохранение заработной платы полностью или частично в некоторых случаях, когда работник не выполняет свою работу по уважительным причинам (например, при вынужденном прекращении работы не по вине работника — ст. 157, 220 ТК РФ, при прохождении обязательных медицинских обследований — ст. 185 ТК РФ, при направлении на повышение квалификации с отрывом от работы — ст. 187 ТК РФ).

Различение трудовых и гражданско-правовых договоров имеет важное юридическое значение. В последнее время нередки случаи оформления трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Работодатели делают это с целью избежать обязанности предоставлять работникам социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Поэтому ТК РФ в ч. 4 ст. 11 устанавливает

дополнительную гарантию для работников: «В тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Важнейшее значение трудового договора заключается в том, что он устанавливает конкретные условия труда каждого работника, тем самым индивидуализируя трудовые отношения применительно к отдельным субъектам. Совокупность условий трудового договора составляет его содержание. Трудовой кодекс РФ устанавливает определенные требования к содержанию трудового договора.

Анализ ст. 57 ТК РФ позволяет выделить три части трудового договора: 1) сведения; 2) обязательные условия трудового договора; 3) дополнительные условия трудового договора.

Сведения — это информация, касающаяся работника, работодателя, времени и места заключения договора. Сведения вносятся на основании документов и по факту заключения трудового договора. Сведения о работнике включают его фамилию, имя, отчество и информацию о документах, удостоверяющих личность (к таковым относятся паспорт, военный билет, временное удостоверение личности, водительское удостоверение). Сведения о работодателе — более сложные по составу. Если в качестве работодателя выступает юридическое лицо, в трудовом договоре записываются его полное наименование с указанием организационно-правовой формы, идентификационный номер налогоплательщика, должность представителя работодателя, подписывающего трудовой договор, и правовой акт, в силу которого данный субъект наделен полномочиями заключать трудовые договоры (устав организации, доверенность, положение о должности, приказ и др.). Если трудовой договор заключает работодатель — физическое лицо, указываются его фамилия, имя, отчество, сведения о документах, удостоверяющих личность, идентификационный номер налогоплательщика (если в качестве работодателя выступает индивидуальный предприниматель без образования юридического лица).

Кроме сведений о сторонах трудового договора обязательными сведениями, подлежащими включению в трудовой договор, являются место и дата заключения трудового договора. Местом заключения договора может быть

населенный пункт, в котором расположен (проживает) сам работодатель либо находится его филиал, представительство, иное обособленное структурное подразделение.

Закон предусматривает возможность внесения непосредственно в текст трудового договора недостающих сведений без оформления дополнительных соглашений.

В отличие от сведений, которые не являются предметом договоренности, условия трудового договора составляют ту его часть, которая требует достижения соглашения между сторонами.

Обязательными условиями трудового договора согласно ч. 2 ст. 57 ТК РФ являются:

- место работы;
- трудовая функция;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда и характеристики условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

В некоторых случаях законодатель позволяет самим сторонам трудового договора определять существенные условия соглашения. Этот касается договоров, в которых работодателями выступают физические лица (ст. 303 ТК РФ) или религиозные организации (ст. 344 ТК РФ)¹. В любом случае эти условия не должны противоречить Конституции РФ и иным федеральным законам.

Место работы может быть определено с различной степенью конкретизации: путем указания на организацию-работодателя в целом либо на определенное структурное подразделение организации-работодателя². В настоящее

¹ Условия трудового договора с религиозной организацией определяются в соответствии с внутренними установлениями данной организации и могут носить очень специфический характер, связанный с религиозными канонами.

² Под структурным подразделением понимаются не только обособленные структурные подразделения (филиалы, представительства), но и отделы, цехи, участки и т.п. (п. 16 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

время закон не требует обязательного указания в трудовом договоре структурного подразделения, за исключением случаев, когда работник принимается на работу в обособленные структурные подразделения, расположенные в другой местности, т.е. местности за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. Если работодатель при приеме на работу не указывает в трудовом договоре конкретное структурное подразделение, он оставляет за собой право в соответствии с ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ перемещать работника из одного структурного подразделения в другое без его согласия (при условии сохранения всех других условий трудового договора). Если в трудовом договоре при указании места работы будет оговорено структурное подразделение, тогда в соответствии с ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ перемещение из одного структурного подразделения в другое будет считаться переводом, требующим письменного согласия работника.

Законодатель предусматривает возможность уточнения места работы с указанием структурного подразделения и даже рабочего места — в качестве дополнительного условия трудового договора (ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Такая необходимость существует, когда со структурным подразделением связаны какие-либо дополнительные льготы или гарантии работников, например назначение пенсии по старости на льготных условиях.

Трудовая функция — центральное условие трудового договора о роде работы, которую работник обязуется выполнять. Большинство других его условий (режим работы, заработная плата, характеристики условий труда) зависят от поручаемой работнику трудовой функции.

В настоящее время ТК РФ позволяет сформулировать условие о трудовой функции по-разному: 1) традиционным способом — путем обозначения в трудовом договоре наименования должности (в соответствии со штатным расписанием), профессии, специальности с указанием квалификации (разряда, класса, категории); 2) перечислением конкретных видов поручаемой работнику работы.

Для обозначения трудовой функции работодатели могут использовать наименования должностей и профессий как предусмотренные государственными стандартами (Общероссийским классификатором профессий рабочих,

должностей служащих и тарифных разрядов¹⁾, так и не предусмотренные. Однако, если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций или льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей должны соответствовать наименованиям, указанным в квалификационных справочниках. Для служащих разработан и утвержден постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37 Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, который имеет межотраслевой характер и предназначен для любых работодателей независимо от их организационно-правовых форм. Существуют также нормативные правовые акты отраслевого характера, устанавливающие наименования должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей. Аналогичным образом устанавливаются наименования профессий рабочих. Постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 утверждены Тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым профессиям рабочих. Кроме этого, существует Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, в котором характеристики отдельных профессий приводятся по отраслевому принципу.

Значение указанных справочников состоит не только в определении официальных наименований профессий и должностей, но и в установлении содержания трудовой функции по каждой должности, профессии, специальности, квалификации путем определения характеристики работ (для рабочих) или должностных обязанностей (для служащих). Тарифно-квалификационные справочники являются основой для разработки должностных инструкций.

Трудовая функция может включать работу сразу по нескольким специальностям или должностям. Это в большей мере характерно для организаций малого бизнеса. Например, бухгалтеру дополнительно поручается выполнение работы кассира и инспектора по кадрам. В таких случаях трудовая функция определяется по наи-

¹ Утвержден постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367.

менованию профессии (должности), занимающей наибольший удельный вес в объеме выполняемых работ.

Работодатели — физические лица и религиозные организации могут определять трудовую функцию в трудовом договоре путем указания любой работы, не запрещенной законом (ст. 303, 344 ТК РФ).

Дата начала работы определяется календарным днем и означает день выхода работника на работу. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (ч. 2 ст. 61 ТК РФ). Если в трудовом договоре вопреки требованиям ст. 57 ТК РФ не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (по общему правилу договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами).

Дата начала работы — это юридически значимое условие, поскольку с ним связано определение стажа работы, рамок рабочего года¹, право работника на пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Эта дата дублируется в приказе о приеме на работу, в трудовой книжке и других документах, опосредующих трудовые отношения.

Дата начала работы имеет юридическое значение и для решения вопроса об аннулировании трудового договора. Согласно ч. 4 ст. 61 ТК РФ, если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, т.е. считать его незаключенным. В этом случае необходимо сделать соответствующую запись об аннулировании на экземпляре трудового договора, принадлежащем работодателю. Это будет означать, что такой договор не влечет юридических последствий для его сторон, кроме одной, связанной с социальным обеспечением работника. Согласно ч. 4 ст. 61 ТК РФ работник имеет право на пособие по социальному страхованию (по временной нетрудоспособности), если страховой случай (заболевание или травма) возник в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается со дня, с которого работник должен был приступить к работе

¹ Рабочий год — период, в течение которого работнику должен быть предоставлен очередной ежегодный отпуск.

(т.е. даты начала работы), но не более чем за 75 календарных дней¹.

Если стороны договорились о заключении срочного трудового договора, в тексте соглашения указывается также срок действия договора и причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора. В ст. 59 ТК РФ перечислены обстоятельства, которые могут послужить поводом для заключения срочного договора, причем они разделены на две группы. В ч. 1 ст. 59 ТК РФ перечислены объективные обстоятельства, препятствующие установлению трудовых отношений на неопределенный срок в силу особого характера предстоящей работы или условий ее выполнения (например, сезонный характер работы, отсутствие основного работника, временное увеличение объема выполняемых работ и др.). В этих ситуациях у работодателя нет выбора, поэтому он может предложить работнику только срочный трудовой договор. Совсем другого рода причины содержатся в ч. 2 ст. 59 ТК РФ — здесь в основном речь идет об особых субъектах, с которыми разрешается заключать трудовые договоры: это пенсионеры по возрасту, лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, руководители организаций, их заместители и главные бухгалтеры, учащиеся и студенты очной формы обучения, лица, поступающие на работу по совместительству, и др. Главным условием заключения срочного трудового договора является наличие соглашения сторон, т.е. добровольного согласия работника и работодателя на условие о срочном характере работы.

Перечень, содержащийся в ст. 59 ТК РФ, не носит исчерпывающего характера, поскольку содержит формулировку «и в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами». Например, ст. 348.2 ТК РФ допускает заключение срочных трудовых договоров со спортсменами и тренерами.

Условия оплаты труда должны соответствовать действующим у данного работодателя системам оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). В трудовом договоре должна отражаться структура заработной платы (тарифная ставка или должностной оклад, доплаты и надбавки, симулиру-

¹ Пункт 4 ст. 6 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

ющие выплаты) и должен быть указан размер основной (тарифной) части заработной платы — тарифная ставка или должностной оклад. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Например, неправомерным будет установление на период испытательного срока меньшего по сравнению со штатным расписанием должностного оклада.

Трудовым договором также могут быть предусмотрены условия о перечислении заработной платы на счет в банке (ч. 3 ст. 136 ТК РФ), о выплате заработной платы в денежной форме (ч. 4 ст. 136 ТК РФ), о периодичности выплаты заработной платы (ч. 6 ст. 136 ТК РФ), правила оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ), размер и порядок выплаты дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни (ч. 3 ст. 112 ТК РФ). В обязательном порядке в трудовом договоре указываются дни выплаты заработной платы (ч. 6 ст. 136 ТК РФ).

Режим рабочего времени и времени отдыха фиксируется в трудовом договоре в том случае, если для данного работника он отличается от общего, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка. Например, следует указывать условие о ненормированном рабочем дне, если существует необходимость эпизодически привлекать работника к выполнению его трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется не правилами внутреннего трудового распорядка, а по соглашению сторон, зафиксированному в трудовом договоре. Специфические условия о сменной работе, о разделении рабочего дня на части также должны найти отражение в трудовом договоре, поскольку это предполагает весьма существенные отличия от общих правил о рабочем времени и времени отдыха. При установлении по соглашению сторон неполного рабочего времени (ст. 93 ТК РФ) в трудовом договоре также необходимо отразить режим рабочего времени и времени отдыха (в какие дни и в какое время работник будет выполнять свою работу).

Компенсации за тяжелую работу, работу с вредными и опасными условиями труда указываются в трудовом договоре, если работник принимается на работу в соответствующих условиях. Работодатель также должен указать характеристики таких условий, т.е. совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на трудоспособность и здоровье человека (например, уровень шума, загазованности, запыленности, температурные режимы, освещение, ионизирующее излучение, степень воздействия химических, биологических факторов, показатели тяжести и напряженности труда и т.п.). Для определения характеристики условий труда на каждом конкретном рабочем месте и полагающихся работнику компенсаций работодатели обязаны проводить периодическую (не реже одного раза в пять лет) аттестацию всех имеющихся в организации рабочих мест¹. Одной из целей такой аттестации является установление работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда.

Статья 219 ТК РФ указывает, что размеры компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, и условия их предоставления устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ. Повышенные или дополнительные компенсации могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя. Следовательно, в трудовом договоре фиксируются уже установленные в централизованном или локальном порядке компенсации за тяжелую работу, работу с вредными и опасными условиями труда.

Характер работы как обязательное условие трудового договора устанавливается, как подчеркивает законодатель, в *необходимых случаях*. Судя по смыслу правовой нормы, это условие будет сопутствовать не всякому трудовому договору, а только тем соглашениям, согласно которым работа будет выполняться вне территории расположения работодателя, т.е. носить подвижной, разъездной, экспеди-

¹ Порядок проведения рабочих мест по условиям труда установлен приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н.

ционный характер, происходит в пути следования, в полевых условиях. Закрепление подобного условия в трудовом договоре необходимо для того, чтобы в дальнейшем работодатель согласно ст. 168.1 ТК РФ возмещал расходы, связанные со служебными поездками (расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, иные расходы).

Условие об обязательном социальном страховании вытекает из установленной Налоговым кодексом РФ¹ обязанности работодателя уплачивать страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Поэтому в трудовом договоре работодатель лишь дублирует уже установленную законодательством обязанность страховать работника.

Отметим, что перечень обязательных условий трудового договора не является исчерпывающим, он может быть дополнен в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, при приеме на работу по совместительству в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ). В трудовом договоре с надомником (лицом, выполняющим работу на дому) устанавливаются порядок и сроки обеспечения надомника сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещение стоимости материалов, принадлежащих надомникам, и выплата компенсаций за износ инструментов и механизмов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции (ст. 310 ТК РФ).

Применительно к некоторым категориям работников с связи со спецификой выполняемой ими работы законодатель требует включения в трудовые договоры в качестве обязательных условий дополнительных обязанностей работника и работодателя. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 348.2

¹ Налоговый кодекс Российской Федерации: часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ; часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ.

ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия: об обязанности работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров); обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя; обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль; обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля; обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования. Обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

Законом установлена специальная гарантия стабильности трудового договора: если при его заключении не были включены какие-либо обязательные условия, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор необходимо дополнить недостающими условиями, оформив в письменной форме приложением к трудовому договору или дополнительным соглашением, которые будут являться неотъемлемой частью трудового договора (ч. 3 ст. 57 ТК РФ).

Дополнительные условия трудового договора устанавливаются по соглашению сторон, их включение в трудовой договор не обязательно. Дополнительные условия могут касаться самых разных аспектов трудовой деятельности работника — уточнения места работы (с указанием структурного подразделения) и даже рабочего места, трудовой

функции (условие о совмещении профессий или должностей), рабочего времени (условие о неполном рабочем дне), времени отдыха (установление дополнительного отпуска сверх предусмотренных законодательством), обязанностей работника (условие об отработке после обучения за счет средств работодателя определенного срока), запретов и ограничений (условие о неразглашении охраняемой законом тайны), расторжения трудового договора (условия о предупреждении работника об увольнении, о выплате компенсации). Более того, работодатели могут включать в трудовые договоры условия социально-бытового характера, например о предоставлении работнику жилья, об обеспечении ребенка местом в детском дошкольном учреждении, об оплате медицинских услуг, о выдаче ссуды на хозяйственные нужды и др. Наиболее распространенным дополнительным условием трудового договора является условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные как нормативными актами (ТК РФ и иными федеральными законами, подзаконными нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальным нормативными актами), так и соглашениями (в том числе коллективными договорами). Особой необходимости дублировать в трудовом договоре уже установленные правила поведения нет, однако если права и обязанности носят персонафицированный характер, т.е. предусмотрены исключительно для данного работника, они обязательно должны быть отражены в трудовом договоре.

Невключение в трудовой договор уже установленных в других правовых актах прав и обязанностей не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения обязанностей (ч. 5 ст. 57 ТК РФ). Так, специальные обязанности устанавливает ст. 27 Федерального закона «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей». Спасатели обязаны: быть в готовности к участию в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций, совершенствовать свою физическую, специальную, медицинскую, психологическую подготовку; совершенствовать навыки действий в составе аварийно-спасательных фор-

мирований; неукоснительно соблюдать технологию проведения аварийно-спасательных работ; активно вести поиск пострадавших, принимать меры по их спасению, оказывать им первую медицинскую и другие виды помощи; неукоснительно выполнять приказы, отдаваемые в ходе проведения работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций руководителями аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований, в составе которых спасатели принимают участие в проведении указанных работ; разъяснять гражданам правила безопасного поведения в целях недопущения чрезвычайных ситуаций и порядок действий в случае их возникновения. Закон уточняет, что обязанности спасателей профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований определяются также соответствующими уставами, наставлениями и являются составной частью трудового договора.

Трудовой кодекс РФ в ст. 9 устанавливает генеральное правило: трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством; если такие условия включены в трудовой договор, они не подлежат применению. Статья 57 ТК РФ уточняет этот принцип применительно к дополнительным условиям трудового договора: они не могут ухудшать положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Однако надо иметь в виду, что в ряде случаев сам законодатель допускает установление в договорном порядке более жестких правил по сравнению с общими нормами ТК РФ. В качестве исключения ТК РФ разрешает предусматривать в трудовых договорах отдельных категорий работников дополнительные (по сравнению с федеральными законами) основания расторжения трудового договора. Это возможно в отношении руководителей организаций (ст. 278 ТК РФ), работников, работающих у работодателей — физических лиц (ст. 307 ТК РФ), надомников (ст. 312 ТК РФ) и работников религиозных организаций (ст. 347 ТК РФ). Другое специальное правило — о включении в трудовой договор условия о полной материальной ответственности работ-

ника в случае причинения работодателю ущерба¹ — предусмотрено для заместителей руководителей организаций и главных бухгалтеров (ч. 2 ст. 243 ТК РФ).

Работник и работодатель свободны и юридически равны в определении содержания трудового договора. Однако юридическое равенство отнюдь не означает фактического равенства при выработке условий трудового договора, а степень свободы волеизъявления сторон при заключении трудового договора может быть разной и зависеть от правового статуса организации-работодателя. Так, при определении содержания трудового договора лица, поступающего на работу в государственное учреждение, бюджетную организацию, пределы договорного регулирования весьма сужены за счет того, что большинство условий труда, включая его оплату, уже регламентировано государством. И наоборот, при заключении трудового договора в коммерческих организациях у сторон гораздо больше возможностей в определении условий соглашения. Обладающие хозяйственной самостоятельностью, такие работодатели могут существенным образом индивидуализировать конкретное соглашение о труде по вопросам рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, льгот, компенсаций и прочим условиям.

Условия, установленные трудовым договором при его заключении (как обязательные, так и дополнительные), могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, которое оформляется так же, как и сам трудовой договор — в письменной форме.

6.2. Заключение трудового договора

Как уже отмечалось, работник и работодатель свободны в выборе контрагента для заключения трудового договора. Однако свобода эта не безгранична, поскольку законодательством все-таки установлены некоторые ограничения и запреты при приеме на работу.

Для работников устанавливаются как общие (не зависящие от вида труда), так и специальные (непосредственно

¹ Такое условие устанавливается в противовес общему правилу: работники за причиненный работодателю ущерб несут ограниченную материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

связанные с особенностями профессиональной деятельности) ограничения. К ограничениям общего характера относятся прежде всего возрастные (ст. 63 ТК РФ). По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет. Пятнадцатилетние подростки могут поступить на работу при условии, что они уже получили основное общее образование, либо продолжают освоение программы основного общего образования по иной, чем очной, форме обучения (например, вечерней), либо оставили общеобразовательное учреждение. Трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, при наличии согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства и при условии, что работа осуществляется в свободное от учебы время (например, в каникулы), не нарушает процесс обучения и не причиняет вреда здоровью подростка.

Законодательством предусмотрена возможность заключения трудового договора и в более раннем возрасте — до достижения 14 лет — но только для участия в создании и исполнении (экспонировании) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках и при условии, что такая работа не должна наносить ущерб здоровью и нравственному развитию малолетних. Заключение трудового договора допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и с разрешения органа опеки и попечительства, в котором указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа. Трудовой договор от имени работников в возрасте до 14 лет подписывает его родитель (опекун). Аналогичные правила предусмотрены для спортсменов, не достигших возраста 14 лет (ч. 5 ст. 348.8 ТК РФ).

В некоторых федеральных законах предусмотрены повышенные требования к возрасту поступающих на работу. Так, к непосредственному исполнению обязанностей спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях допускаются граждане, достигшие возраста 18 лет¹. К работам с токсичными химикатами, относящимися к химиче-

¹ Пункт 3 ст. 9 Федерального закона «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

скому оружию, допускаются граждане, достигшие возраста 20 лет, отвечающие квалификационным требованиям и не имеющие медицинских противопоказаний¹.

Возрастные ограничения для заключения трудового договора касаются не только минимального возраста приема на работу, но и предельного возраста. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет (ч. 12 ст. 332 ТК РФ). Предельный возраст установлен для занятия должностей государственной и муниципальной службы. Так, согласно п. 2 ст. 13 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации» гражданин не может быть принят на муниципальную службу после достижения им возраста 65 лет.

Требования федеральных законов о наличии российского гражданства для поступления на некоторые виды службы (государственную, муниципальную, в правоохранительные органы, руководящий состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ², состав летного экипажа гражданского воздушного судна РФ³) является своеобразным видом ограничений, поскольку лишает возможности трудоустройства на некоторые особо важные с точки зрения национальной безопасности виды работ только лиц, не имеющих российского гражданства.

Специальные ограничения и запреты, обусловленные заботой государства о здоровье нации, установлены при приеме на работу женщин и несовершеннолетних. Так, ст. 253 ТК РФ устанавливает правило об ограничении применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Статья 265 ТК РФ предусматривает запрет применения труда лиц в возрасте до 18 лет не только на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, но и на таких работах, выполнение которых может причи-

¹ Статья 2 Федерального закона от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».

² Статья 56 Кодекса торгового мореплавания РФ.

³ Статья 56 Воздушного кодекса РФ.

нить вред здоровью и нравственному развитию, например в игорном бизнесе, в ночных кабаре и клубах, работах, связанных с перевозкой, торговлей спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами. Перечни работ, на которых ограничивается применение труда женщин и запрещается применение труда несовершеннолетних, утверждены постановлениями Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 и № 163.

Ограничения при заключении трудовых договоров могут устанавливаться, исходя из специфики трудовой функции той или иной категории работников.

Согласно ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, признанные недееспособными, имеющие определенные заболевания, предусмотренные специальным перечнем.

Статья 351.1 ТК РФ вводит ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних, устанавливая правило о недопущении лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию за те же преступления, которые перечислены в ст. 331 ТК РФ.

Неснятая или непогашенная судимость является препятствием для занятия должности прокурорского работ-

ника¹, для поступления на работу в ведомственную охрану², на работу с наркотическими средствами и психотропными веществами³, на работу со сведениями, составляющими государственную тайну⁴.

В некоторых случаях обстоятельством, препятствующим поступлению на работу, может стать состояние здоровья работника. Так, постановлением Правительства РФ от 18 мая 2011 г. № 394 утвержден Перечень отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией. Среди них аварийно-спасательные работы, подводные, подземные, работы на высоте, верхолазные работы, медицинская деятельность, работы, связанные с управлением транспортными средствами, и др. Постановлением Правительства РФ от 1 марта 1997 г. № 233 утвержден Перечень противопоказаний для работников объектов использования атомной энергии.

Ограничение права на заключение трудового договора по отдельным видам работ может быть установлено судом. Например, приговором суда гражданин может быть лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве уголовного наказания или дисквалифицирован решением суда в порядке привлечения к административной ответственности. Дисквалифицированные лица не могут быть приняты на руководящие должности в исполнительные органы управления юридического лица.

Ограничение работодательской свободы при заключении трудового договора осуществляется путем установления, с одной стороны, запретов принимать на работу лиц, не соответствующих по своим характеристикам (возраст, здоровье, гражданство, отсутствие судимости) предъявляемым требованиям, а с другой — обязанности прини-

¹ Статья 40.1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации».

² Статья 7 Федерального закона от 14 апреля 1999 г. № 77-ФЗ «О ведомственной охране».

³ Пункт 4 Правил допуска лиц к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами, утв. постановлением Правительства РФ от 6 августа 1998 г. № 892.

⁴ Статья 22 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне».

мать на работу некоторых граждан в случаях, установленных законодательством. Работодатель обязан заключить срочный трудовой договор с гражданином, прибывшим из военного комиссариата для прохождения альтернативной гражданской службы (п. 2 ст. 16 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе»). Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). Это специальные гарантии при приеме на работу.

В качестве общей гарантии выступает правило ч. 1 ст. 64 ТК РФ, согласно которому запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Законодатель не объясняет, что следует считать необоснованным отказом. Анализ ст. 64 ТК РФ позволяет предположить, что необоснованным следует считать отказ: а) явно незаконный, т.е. основанный на обстоятельствах, которые законодатель признает дискриминационными, — пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), а также других, не связанных с деловыми качествами работника (ч. 2 ст. 64 ТК РФ); б) неправомерный, т.е. основанный на требованиях к претенденту, не предусмотренных законодательством в качестве обязательных; в) немотивированный, т.е. без объяснения причин.

Законодатель формулирует правило о запрете дискриминации при приеме на работу, хотя само слово «дискриминация» не звучит в данной правовой норме. Тем не менее недопущение каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, и есть запрет дискриминации (ст. 3 ТК РФ). Заметим, что законодатель оставляет за собой право устанавливать исключения из общего правила, о чем свидетельствует формулировка ч. 2 ст. 64 ТК РФ: ограничение прав или установление преимуществ не допускается за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Один из таких исключительных случаев предусмотрен ст. 7 Федерального закона «О ведомственной охране». Если по общему правилу отказ

в приеме на работу по мотивам отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания запрещен, то специальная норма устанавливает прямо противоположное правило: гражданин не может быть принят на работу в ведомственную охрану в случае отсутствия регистрации по месту жительства. Такое ограничение обусловлено спецификой трудовой деятельности охранников, связанной с выдачей в пользование оружия.

Достаточным поводом для отказа в заключении трудового договора могут служить установленные законодательством запреты и ограничения, а также несоответствие претендента правомерным требованиям работодателя, основанным на нормах трудового права и учитывающим специфику деятельности организации. Скажем, требование хорошей дикции уместно при приеме на работу диктора радио или телевидения, но совершенно необоснованно, когда речь идет о рабочем, в чью трудовую функцию не входит публичное чтение текстов.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Такой отказ может быть обжалован в суд. Причем параллельно с требованием о заключении трудового договора гражданин может добиваться компенсации морального вреда, вызванного неправомерными действиями работодателя, особенно если лицо подверглось дискриминации.

Однако следует иметь в виду правовую позицию Верховного Суда РФ, который в своем постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 указал, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения (п. 10 Постановления).

Кроме того, если судом будет установлено, что отказ был обусловлен деловыми качествами работника, такой отказ признается обоснованным. Под деловыми качествами работника понимаются способности лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся профессионально-квалификационных качеств, образования и опыта работы по специальности, а также личностных качеств работника (включая состояние здоровья).

При поступлении на работу претендент согласно ст. 65 ТК РФ должен предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Трудовой кодекс РФ допускает, что при необходимости и с учетом специфики работы могут выдвигаться требования предъявления дополнительных документов. Но такие дополнительные требования могут устанавливаться только самим ТК РФ, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Следовательно, ни субъекты РФ, ни органы местного самоуправления, ни тем более сами работодатели не вправе дополнять перечень документов, установленный ст. 65 ТК РФ. Соответственно, сложившаяся в последние годы практика, когда работодатели требуют при приеме на работу предоставления справки из налоговых органов об идентификационном номере налогоплательщика, не может быть признана правомерной.

В обязательном порядке требуется при приеме на работу предъявить *паспорт или иной документ, удостоверяющий личность*.

Паспорт является основным документом, удостоверяющим личность гражданина на всей территории РФ. Законодатель предусмотрел возможность замены паспорта иным документом, но не уточнил, каким именно. Из анализа

действующего законодательства можно сделать следующие предположения.

Вместо паспорта гражданин может представить временное удостоверение личности, форма которого установлена Министерством внутренних дел РФ. Такое удостоверение выдается органом внутренних дел по просьбе гражданина (например, в случае утраты паспорта) до оформления нового документа¹.

Для военнослужащих альтернативными паспорту документами являются удостоверения личности и военные билеты, выдаваемые командованием воинских частей и военных учреждений².

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Трудовые книжки ведут все работодатели (кроме работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, которым ст. 309 ТК РФ запрещает это делать, и работодателей, заключивших трудовой договор с совместителями). Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших свыше пяти дней.

Если человек поступает на работу впервые и не имеет трудовой книжки, работодатель должен оформить работнику трудовую книжку. Такая же обязанность возникает в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине. На основании заявления работника с указанием причины отсутствия трудовой книжки работодатель заводит новую трудовую книжку.

Порядок ведения трудовых книжек определяется постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» и Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69. Трудовые книжки нового образца введены в действие с 1 января 2004 г. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца действительны и обмену на новые не подлежат. Трудовая книжка включает следующие сведения: 1) о работнике (ФИО, дата рождения, образование, про-

¹ Пункт 17 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. № 828.

² Постановление Совета Министров СССР от 28 августа 1974 г. № 677.

фессия, специальность); 2) работе (наименование работодателей, сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации работника, увольнении, наименование и реквизиты документа, на основании которого вносится запись); 3) награждении и поощрении за трудовые заслуги.

В случае если в трудовой книжке заполнены все страницы, в нее вшивается вкладыш, который оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. Вкладыш без трудовой книжки недействителен.

Работнику может быть выдан дубликат трудовой книжки в случаях ее утраты, приведения в негодность (документ обгорел, порван, испачкан), а также при наличии записи о переводе или увольнении, признанной недействительной.

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования — документ, необходимый для ведения индивидуального персонифицированного учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования.

Согласно ст. 7 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (идентифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, содержащее страховой номер и анкетные данные застрахованного лица, выдает Пенсионный фонд РФ и его территориальные органы. Работодатель же выступает в качестве посредника — он отправляет необходимые документы для оформления страхового свидетельства в соответствующий орган Пенсионного фонда РФ.

Лицо, впервые поступившее на работу по трудовому договору, получает указанное страховое свидетельство по месту работы.

Страховые свидетельства государственного пенсионного страхования (в отличие от трудовых книжек, которые находятся у работодателя) хранятся у застрахованных лиц. Работник обязан предъявлять свидетельство каждый раз при заключении нового трудового договора.

Документы воинского учета предъявляют не все лица, поступающие на работу, а только военнообязанные и лица, подлежащие призыву на военную службу. Документами воинского учета являются: для граждан, пребывающих в запасе, — военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета); для призывников —

удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу¹. Документы воинского учета необходимы для ведения воинского учета граждан в организациях.

Документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний могут иметь самую разную форму — дипломы, аттестаты, удостоверения, свидетельства. Обязанность предоставить подобные документы возникает при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

Квалификационные требования к работникам о наличии профессионального образования или подготовки могут содержаться как в централизованных нормативных правовых актах, так и в локальных.

К первым относятся прежде всего квалификационные справочники — Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Иногда требования к образованию устанавливаются на законодательном уровне. Согласно п. 1 ст. 100 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста. Таким образом, медицинские работники при поступлении на работу предъявляют не только дипломы о высшем или среднем специальном образовании, но и дополнительно сертификаты специалиста. Форма, условия и порядок выдачи сертификата специалиста устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

К локальным нормативным актам, содержащим квалификационные требования, относятся должностные и производственные (рабочие) инструкции, Положения о должности, Положения о структурных подразделениях организации.

Кроме перечисленных в ст. 65 ТК РФ работодатель может потребовать иные документы, если это предусмо-

¹ Пункт 15 Положения о воинском учете, утв. постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 г. № 719.

тreno федеральными нормативными актами, например медицинское заключение о состоянии здоровья — в случаях, когда при поступлении на работу необходимо пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (обследование) — ст. 69, 213 ТК РФ. Перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований) утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н.

Лицо, поступающее на работу, обязано предъявлять подлинные документы установленного образца. В случае предоставления работником подложных документов при заключении трудового договора он впоследствии может быть уволен по инициативе работодателя по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работодатель не может требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ.

Иногда заключению трудового договора могут предшествовать необходимые процедуры, предусмотренные законодательством. При приеме на работу со сведениями, составляющими государственную тайну, поступающий проходит процедуру допуска к государственной тайне. Трудовой договор с таким лицом заключается только после завершения органами безопасности проверочных мероприятий, объем которых зависит от степени секретности сведений, с которыми будет работать оформляемое лицо. Порядок оформления допуска регламентируется Инструкцией о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне, утв. постановлением Правительства РФ от 6 февраля 2010 г. № 63.

Для поступления на работу в аварийно-спасательные службы в качестве спасателя гражданин должен получить статус спасателя на основании решения соответствующих аттестационных органов по результатам аттестации после прохождения медицинского освидетельствования, выполнения нормативов по физической подготовке, обучения по программам подготовки спасателей и аттестации на проведение аварийно-спасательных работ. Гражданам Российской Федерации при принятии решения о присвоении им статуса спасателей органами аттестации выдаются удосто-

верение установленного образца, книжка спасателя, жетон с нанесенными на него фамилией, именем и отчеством, группой крови и регистрационным номером спасателя¹.

В связи с принятием Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» в ТК РФ была внесена ст. 64.1, установившая новые правила заключения трудового договора с бывшими государственными или муниципальными служащими. Теперь граждане, замещавшие должности, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, после увольнения с государственной или муниципальной службы в течение двух лет обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы. В свою очередь, работодатель при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами РФ².

После принятия решения о заключении трудового договора работодатель приступает к оформлению приема на работу. Процедуру оформления можно условно разбить на три этапа, последовательность которых определяется ТК РФ: заключение трудового договора, издание приказа (распоряжения) о приеме на работу и оформление трудовой книжки.

Трудовой договор независимо от его вида и продолжительности должен заключаться только в письменной форме в двух экземплярах, если нормативными правовыми актами не предусмотрено большее количество (ст. 67 ТК РФ). Необходимость оформления договора в трех экземплярах может быть продиктована, например, требованием его согласования с компетентными органами или обязанно-

¹ Статья 23 Федерального закона «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

² Порядок сообщения установлен постановлением Правительства РФ от 8 сентября 2010 г. № 700.

стью его регистрации в органах местного самоуправления, установленной ст. 303 ТК РФ для работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

Структура и содержание трудового договора определяются самими сторонами. Исходя из принципа свободы трудового договора, государство отказалось от создания какого-либо универсального всеобщего типового трудового договора, который был бы обязателен для субъектов трудовых отношений. Исключение составляют договоры, заключаемые с работниками, для которых работодателями являются государственные органы и учреждения, например Типовая форма трудового договора с работниками таможенных органов, утвержденная приказом ГТК от 28 декабря 1999 г. № 930.

Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ и не включать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством.

Все экземпляры трудового договора подписываются сторонами соглашения — работником и должностным лицом, обладающим правом приема и увольнения на основании учредительных документов или иных правовых актов (доверенности, приказа о передаче полномочий). Дополнительное требование установлено в отношении трудовых договоров, заключаемых работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Они обязаны зарегистрировать трудовые договоры в органах местного самоуправления (ст. 303 ТК РФ).

Один экземпляр подписанного трудового договора хранится у работодателя, другой передается работнику, и этот факт требуется подтвердить документально — подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

После подписания трудового договора на его основе издается приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ), но не повторять его полностью. Обычно в приказе указываются фамилия, имя, отчество работника, дата начала работы, профессия, специальность или должность, на которую принимается работник, наименование структурного подразделения, где он будет работать, условие об оплате труда,

а при заключении срочных трудовых договоров (включая временные и сезонные) или договоров о работе по совместительству обязательно делается пометка о виде трудового договора. Если работник принимается на работу с испытательным сроком, это условие также отражается в приказе (распоряжении). В отличие от трудового договора существует официально утвержденная типовая форма приказа о приеме на работу (форма № Т-1, Т-1а)¹.

Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Иногда работодатели вопреки требованиям законодателя не оформляют трудовые отношения должным образом, договариваясь с работниками в устной форме о выполнении ими определенных работ. На такой случай законодатель предусмотрел для работников специальную гарантию. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, т.е. фактическое допущение работника к работе уполномоченным на то лицом считается заключением трудового договора и порождает трудовые отношения со всеми вытекающими отсюда последствиями (правом работника на получение работы и внесение записи в трудовую книжку, оплату труда, отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и т.п.). При фактическом допущении к работе работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

Следующее действие работодателя — оформление записи о приеме на работу в трудовой книжке работника. Такая запись должна быть внесена не позднее семи дней со дня издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Сведения, вносимые в трудовую книжку (дата приема на работу, наименование работодателя, трудовая функция), должны полностью соответствовать приказу, на который делается ссылка в трудовой книжке. Работодатель обязан ознакомить работника с записью в трудовой книжке под роспись. Требование об ознакомлении работника с прика-

¹ Унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утв. постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1.

зом о приеме на работу и записью в трудовой книжке имеет целью проверку соответствия записей, сделанных работодателем, условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с целым рядом локальных нормативных актов — коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными и техническими инструкциями, правилами техники безопасности и производственной санитарии, положениями об оплате труда и иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Работодатель должен проинформировать работника об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 212 ТК РФ), провести инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

6.3. Изменение трудового договора

Изменение трудового договора подразумевает изменение его условий. В зависимости от важности (значимости для работника) изменяемых условий законодатель определяет процедуру изменения определенных сторонами условий трудового договора, в одних случаях безусловно требуя согласия работника, в других — только устанавливая необходимость предупреждения работника о предстоящих изменениях, в третьих — допуская упрощенную процедуру — без предупреждения и без согласия работника.

Глава 12 ТК РФ выделяет три варианта изменения трудового договора:

- 1) перевод;
- 2) перемещение;
- 3) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Общее правило, отражающее принцип стабильности трудовых отношений, закреплено в ст. 72 ТК РФ: изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового до-

говора, заключаемому в письменной форме. Однако это правило имеет исключения, устанавливаемые самим ТК РФ: 1) в исключительных случаях временные переводы допускаются без согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ); 2) изменение определенных сторонами условий трудового договора (за исключением трудовой функции) может иметь место по инициативе работодателя без согласия работника (ст. 74 ТК РФ).

Перевод на другую работу — это наиболее существенное изменение условий трудового договора, поэтому допускается только с письменного согласия работника (за небольшим исключением). Статья 72.1 ТК РФ различает три вида переводов на другую работу: а) внутренний перевод (в той же организации, у того же работодателя — физического лица); б) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем; в) постоянный перевод на работу к другому работодателю. Особый вид перевода устанавливает ст. 348.4 ТК РФ — временный перевод спортсмена к другому работодателю.

Внутренний перевод — это постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре).

Напомним, что трудовая функция является центральным условием трудового договора, и ее изменение, как правило, влечет изменение и других существенных условий трудового договора. Изменение трудовой функции означает поручение работнику работы по иной, нежели установлено в трудовом договоре, должности, профессии, специальности, квалификации, работы иного вида. Поручение работы, не предусмотренной трудовым договором, без согласия работника, является по своей сути принудительным трудом, который согласно ст. 4 ТК РФ запрещен. Другая норма (ст. 60 ТК РФ) уточняет: запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Поэтому по общему правилу изменение трудовой функции требует письменного согласия работника.

Своеобразной разновидностью изменения условия о трудовой функции работника является поручение ему выполнения наряду с работой, предусмотренной трудовым

договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности). Законодатель называет несколько вариантов поручения такой дополнительной работы: 1) совмещение профессий (должностей); 2) расширение зон обслуживания; 3) увеличение объема работы; 4) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Согласно ст. 60.2 ТК РФ дополнительная работа может быть поручена работнику при соблюдении следующих условий:

- при наличии письменного согласия работника на выполнение в течение определенного срока работы конкретного содержания и объема;
- установлении доплаты, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

Поручение дополнительной работы оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Кодекс устанавливает право любой из сторон трудового договора досрочно отказаться от условия о дополнительной работе, письменно предупредив об этом другую сторону не позднее чем за три рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2).

Из общего правила о необходимости получения согласия работника на перевод сделано исключение: в чрезвычайных ситуациях, перечисленных в ст. 72.2 ТК РФ (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и другие исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части), работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Такой же перевод возможен и в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные обстоятельства вызваны теми же чрезвычайными причинами.

Законодательством установлен ряд гарантий при переводе без согласия работника. Во-первых, такой перевод может быть только временным — на срок до одного месяца. Правда, законодатель ограничил только продолжитель-

ность перевода, но не количество таких переводов. Следовательно, работодатель может использовать такую возможность несколько раз при наличии перечисленных в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ условий, и, соответственно, суммарная продолжительность переводов может превышать месячный срок. Во-вторых, для осуществления перевода в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника на работу, требующую более низкой квалификации, требуется письменное согласие работника. В-третьих, переводы без согласия работника возможны только в пределах одного работодателя (ранее допускались переводы в другую организацию). В-четвертых, материальной гарантией является сохранение за работником его прежнего среднего заработка при переводе на нижеоплачиваемую работу.

Временный перевод в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, при условии соблюдения работодателем установленных законом гарантий предполагает обязанность работника выполнять работу, не предусмотренную его трудовым договором. Отказ от выполнения этой работы рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения (за прогул, если работник не выходит на новое рабочее место, или за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник уже имеет дисциплинарное взыскание).

По истечении срока временного перевода работнику должна быть предоставлена прежняя работа (должность).

Внутренние переводы по продолжительности можно классифицировать на постоянные и временные. Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ временные переводы допускаются по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на срок до одного года, а для замещения отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (например, в случае временной нетрудоспособности, в период отпуска, повышения квалификации, командировки), — до выхода этого работника на работу. Таким образом, законодатель допускает временные переводы на достаточно длительный срок. К примеру, перевод на период отсутствия женщины в связи с отпуском по уходу за ребенком может длиться до трех лет и более

(если женщина использует подряд два таких отпуска). В связи с этим возникает вопрос: гарантировано ли переведенному работнику сохранение его прежнего места работы (должности)? Законом прямо не установлена такая гарантия, но по косвенным признакам мы можем сделать предположение о праве работника претендовать на прежнее место работы по окончании срока перевода. Такой вывод основан на норме ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ, устанавливающей правило: если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным. В этом случае в трудовую книжку работника следует внести запись о переводе на другую работу, причем датой перевода будет то число, которым работник был первоначально переведен на временную работу.

От внутренних переводов следует отличать переводы иного характера — перевод на работу в другую местность вместе с работодателем и перевод на работу к другому работодателю.

Перевод на работу в другую местность вместе с работодателем не предполагает смену работодателя или трудовой функции, но подразумевает изменение места жительства, а потому возможен только с предварительного согласия работника. В случае отказа работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность трудовой договор прекращается по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, при этом выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Иной вид перевода — на постоянную работу к другому работодателю — сопровождается увольнением работника по п. 5 ст. 77 ТК РФ — «в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю». Такой перевод возможен в случаях, когда работника переводят по инициативе вышестоящего органа (например, в системе одного министерства или ведомства) либо по согласованию между руководителями двух организаций-работодателей.

Особый случай перевода предусмотрен ст. 348.4 ТК РФ для спортсменов. В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работо-

дателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года. Принципиальные отличия такого перевода заключаются в следующем: а) в данном случае необходимо совпадение волеизъявления не двух, а трех субъектов; б) на период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор, и работник находится в трудовых отношениях одновременно с двумя работодателями — постоянным и временным, хотя на период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается (т.е. стороны приостанавливают осуществление своих прав и обязанностей); в) в случае досрочного прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, трудовой договор с основным работодателем действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода; г) возможна трансформация временного перевода в постоянный — если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни временный работодатель, ни постоянный работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора. В этом случае первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения — на неопределенный срок.

Согласие работника на перевод должно быть оформлено в письменной форме, путем составления дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ). На основании такого соглашения издается приказ (распоряжение) работодателя о переводе, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. В трудовую книжку работника вносится запись о постоянном переводе на другую работу (сведения о временном переводе не вносятся).

Следует заметить, что изменение трудовой функции работника (перевод) не всегда является правом работодателя, иногда он обязан предложить работнику перевод или удовлетворить требование работника о переводе. Например, в некоторых случаях увольнению работника обязательно должно предшествовать предложение работодателя о переводе на другую работу. Это касается следующих случаев прекращения трудового договора: а) по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); б) в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); в) при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ); г) в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); в случае дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); истечение срока действия, приостановление срока действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); нарушение установленных законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 7 ТК РФ); истечение срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, в период беременности женщины. Прекращение трудового договора по указанным основаниям допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (ч. 3 ст. 81, ч. 3 ст. 74, ч. 2 ст. 83, ч. 3 ст. 261 ТК РФ). Во всех случаях законодатель устанавливает определенные требования к такого рода переводам:

1) перевод предлагается на вакантную должность или работу, т.е. на рабочее место, не занятое другим работником;

2) предлагается должность (работа), как соответствующая квалификации работника, так и нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа;

3) должно учитываться состояние здоровья работника, не допускается перевод на работу, противопоказанную по медицинским показаниям;

4) предлагаются вакансии, имеющиеся в данной местности, т.е. в пределах населенного пункта, где расположено структурное подразделение, в котором работает увольняемый. Предлагать вакансии в другой местности работодатель обязан при условии, что это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Обязанность работодателя предложить работнику перевод на другую работу может быть обусловлена состоянием здоровья работника. Согласно ч. 1 ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ¹, в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его письменного согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При переводе работника по медицинским показаниям на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если же работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, отказывается от такого перевода или соответствующая работа у работодателя отсутствует, наступают различные последствия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ. Они зависят от срока, на который требуется перевод. Если перевод необходим на срок до четырех месяцев, невозможность перевода влечет отстранение работника от работы с сохранением места работы (должности), но без сохранения заработной платы. В случаях, когда работнику требуется длительный (свыше четырех месяцев) или постоянный перевод, а также если перевод любой продолжительности необходим руководителю организации (филиала, представительства, иного

¹ Такие медицинские заключения уполномочены выдавать медико-социальные экспертные комиссии (МСЭК) и клиничко-экспертные комиссии (КЭК).

обособленного структурного подразделения), их заместителям и главному бухгалтеру, при отказе работника от перевода или отсутствии у работодателя соответствующей работы наступают иные последствия — в виде прекращения трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Еще два случая обязательного временного перевода по инициативе работника предусмотрены ст. 254 ТК РФ. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, при этом им сохраняется средний заработок по прежней работе. Если возможности для такого перевода у работодателя нет, он обязан освободить беременную женщину от работы (с сохранением среднего заработка) до решения вопроса о предоставлении ей подходящей работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, наделены правом требовать перевода на другую работу в случае невозможности выполнения прежней работы. Например, проводница пассажирского вагона, чей труд связан с длительными отлучками из дома, не имея возможности сочетать такую работу с материнством, вправе заявлять требование о переводе ее на работу, не связанную с отъездами в другую местность. Если при переводе заработок женщины снижается, законодатель гарантирует сохранение среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет. Подобной льготой может воспользоваться и мужчина — отец ребенка, если он воспитывает ребенка без матери (ст. 264 ТК РФ).

Таким образом, перевод может иметь различные цели: 1) оптимальная расстановка кадров в организации; 2) трудоустройство работника, предотвращающее его увольнение; 3) охрана здоровья работника; 4) создание возможности для сочетания работы с выполнением семейных обязанностей.

Перемещение в отличие от перевода согласия работника не требует, если соблюдены следующие условия: 1) трудовая функция и иные определенные сторонами условия трудового договора (режим работы, заработная плата, условия труда) не меняются; 2) перемещение возможно в пределах одной организации, у одного работодателя; 3) перемещение

допустимо в пределах одной местности; 4) работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ). К примеру, неправомерным будет перемещение работника на участок с многосменным режимом работы, если в соответствии с медицинским заключением ему противопоказана работа в ночное время. Не допускается перемещение работника из одного структурного подразделения в другое без его согласия, если в трудовом договоре условие о месте работы было оговорено с указанием структурного подразделения.

Различаются три вида перемещений — на другое рабочее место, в другое структурное подразделение и на другой механизм или агрегат.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (кроме условия о трудовой функции) возможно без согласия работника, но только при наличии причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Изменение организационных или технологических условий труда — оценочная категория, подразумевающая самые разные производственные ситуации. Кодекс разъясняет, что к таким изменениям относятся, в частности, изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации¹. Например, если модернизация оборудования привела к улучшению условий труда, к уменьшению показателей опасных и вредных производственных факторов, это может служить основанием для изменения такого важного условия трудового договора, как компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора предполагает обязательное уведомление работника о предстоящих изменениях в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения. Трудовой кодекс РФ или иные федеральные законы могут предусматривать другие сроки предупреждения об изменении условий трудового договора. Например, ст. 306 ТК РФ сокращает срок предупреждения до 14 календарных дней для работодателей — физических лиц. Если работодателем является религиозная организация, то при необходимости

¹ См. также п. 21 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

изменения определенных сторонами условий трудового договора работника необходимо предупредить об этом в письменной форме не менее чем за семь календарных дней (ч. 4 ст. 344 ТК РФ).

Работник вправе отказаться от продолжения работы в новых условиях. В этом случае работодатель должен в письменной форме предложить ему другую работу, как соответствующую квалификации, так и иную вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, подходящую работнику по состоянию здоровья. Если работник письменно согласится на новую работу, изменение трудового договора оформляется как перевод, если же откажется — трудовой договор прекращается по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ — «отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора».

Особый порядок предусмотрен для изменения такого существенного условия трудового договора, как режим рабочего времени, если это необходимо для предупреждения массового увольнения работников. В целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводить режим неполного рабочего времени¹ на срок до шести месяцев. Такой режим вводится в одностороннем порядке, без согласия работников, но при их отказе от продолжения работы увольнение производится уже не по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а по сокращению численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) с соблюдением всех дополнительных гарантий и выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка (ч. 6 ст. 74 ТК РФ).

Специальные правила предусмотрены законодательством для таких ситуаций, как смена собственника имущества организации, изменение подведомственности организации и ее реорганизация (ст. 75 ТК РФ). По общему правилу эти обстоятельства не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками. Только в случаях отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подве-

¹ По общему правилу неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем (ст. 93 ТК РФ). Негативное последствие такого условия — оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

домственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией допускается прекращение трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Исключение из правил установлено в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Эти должностные лица могут быть уволены в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности у нового собственника.

6.4. Прекращение трудового договора

Прекращение трудового договора означает разрыв трудовой связи, окончание трудовых отношений работника и работодателя. Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие как от работника, так и от работодателя, а иногда и от лиц, которые не являются стороной трудового договора.

Классифицировать основания прекращения трудового договора можно по нескольким критериям.

1. *По видам юридических фактов* основания делятся на события и действия. К событиям относятся, например, истечение срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), смерть работника либо работодателя — физического лица (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), истечение срока действия специального права, если это влечет невозможность исполнения обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

К действиям относятся: отказ работника от продолжения работы или от перевода (п. 6–9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), нарушение установленных законом правил заключения трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), инициатива работника на прекращение трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя — физического лица (п. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), признание работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), совершение работ-

ником виновных проступков (п. 5–11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), прекращение допуска к государственной тайне (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), призыв работника на военную службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), неизбрание на должность (п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), признание судом работника либо работодателя умершим либо безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), лишение работника специального права, повлекшее невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ) и др.

2. *По волеизъявлению* основания прекращения трудового договора можно разделить на следующие группы: по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), по инициативе работодателя (ст. 83 ТК РФ), по волеизъявлению третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора (п. 1–6, 8–12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), по смешанному волеизъявлению работника, работодателя и, возможно, третьих лиц (п. 5–9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

3. *По сфере действия* основания прекращения трудового договора делятся на общие, установленные для всех категорий работников (ст. 77, большая часть ст. 81 и 83 ТК РФ), и специальные, предусмотренные лишь для некоторых субъектов трудовых отношений. Например, п. 4, 7–10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ касаются не всех работников, а только тех, кто указан в данных правовых нормах в качестве субъекта, подлежащего увольнению. Только для руководителей организаций ст. 278 ТК РФ предусматривает такие дополнительные основания расторжения трудового договора, как: отстранение от должности в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); принятие уполномоченным органом юридического лица, либо собствен-

ником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора; основания, предусмотренные трудовым договором. Для совместителей дополнительным основанием прекращения трудового договора может послужить прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ). Педагогические работники могут быть уволены: 1) в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения; 2) за применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; 3) при достижении предельного возраста (65 лет), установленного для замещения должности ректора, проректора, руководителя филиала (института) государственного или муниципального вуза; 4) в случае неизбрания по конкурсу на должность научно-педагогического работника вуза или истечения срока избрания по конкурсу (ст. 336 ТК РФ). Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть: 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев; 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских или международных антидопинговых правил, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11 ТК РФ).

Специальные основания прекращения трудового договора устанавливаются не только ТК РФ, но и иными федеральными законами. Например, п. 4 ст. 9 Федерального закона «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» включает следующее правило: трудовой договор со спасателем может быть расторгнут по инициативе администрации аварийно-спасательной службы, аварийно-спасательного формирования в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Возможность установления дополнительных оснований прекращения трудового договора иными федеральными законами предусмотрена ч. 2 ст. 77 и п. 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Это означает, что ни федеральные подзаконные нормативные акты (скажем, указы Президента РФ), ни законы субъектов РФ, не говоря уже о локальных нормативных актах,

не могут вводить дополнительные основания увольнения работников.

В виде исключения допускается включение в трудовые договоры дополнительных оснований расторжения трудового договора, но только в случаях, установленных ТК РФ¹.

Наиболее распространенным случаем прекращения трудового договора является увольнение по инициативе одной из сторон трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) по-другому называется увольнением по собственному желанию. Порядок увольнения регламентирован ст. 80 ТК РФ.

Принцип свободы труда предполагает наличие у работника (в отличие от работодателя) безусловного права прекратить трудовые отношения в одностороннем порядке. Это право не зависит ни от вида трудового договора, ни от трудовой функции работника, ни от правового статуса работодателя. Исключение сделано только в отношении работников, проходящих альтернативную гражданскую службу. Согласно п. 2 ст. 21 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» такие лица не вправе расторгать срочный трудовой договор по своей инициативе. Ограничение также установлено для лиц, отбывающих наказание в виде исправительных работ без лишения свободы, — для увольнения по собственному желанию им необходимо получить письменное разрешение уголовно-исправительной инспекции (ст. 40 УИК РФ).

Единственное условие, установленное ст. 80 ТК РФ, — работник обязан письменно предупредить работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за две недели. Исключение сделано для временных и сезонных работников, а также для лиц, которым установлено испытание при приеме на работу. Им срок предупреждения уменьшен до трех календарных дней (ст. 71, 292, 296 ТК РФ). И наоборот, руководители организаций, спортсмены и тренеры имеют право досрочно расторгать трудовые договоры, письменно предупредив работодателя (его представителя) не позднее чем за один месяц (ст. 280, 348.12 ТК РФ). Работодатели — физические лица и религиозные организации могут устанавливать иную продолжительность срока предупреждения в трудовых договорах с работниками (ст. 307,

¹ См. ст. 278, 307, 312 и 347 ТК РФ.

347 ТК РФ). Если же такое условие не предусмотрено трудовым договором, должны действовать общие правила, установленные Кодексом.

Поскольку иное не предусмотрено законодательством, работник имеет право предупредить работодателя о предстоящем увольнении, находясь в ежегодном или учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, в период временной нетрудоспособности или иные периоды, когда он освобожден от выполнения трудовых обязанностей. Это время включается в срок предупреждения.

Работник может предупредить работодателя о предстоящем увольнении, представив лично заявление об увольнении или переслав его по почте. При этом надо иметь в виду, что течение срока предупреждения начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. Следовательно, если заявление поступает по почте, отправной датой для отсчета срока будет день получения работодателем почтовой корреспонденции, а не день отправки письма работником.

Законодательством предусмотрены случаи уменьшения двухнедельного срока предупреждения. Во-первых, это возможно по соглашению сторон. Во-вторых, если увольнение работника вызвано невозможностью продолжения работы или 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.

Работник может не воспользоваться своим правом на расторжение трудового договора, тогда он должен отозвать свое заявление об увольнении до истечения срока предупреждения. В этом случае увольнение не производится, если только на место увольняющегося не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Такой отказ не допустим, например, в отношении работника, приглашенного в порядке перевода от другого работодателя (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

Истечение срока предупреждения дает работнику право прекратить работу и требовать выдачи трудовой книжки, иных документов, связанных с работой, и производства окончательного расчета по заработной плате. На практике нередки случаи, когда работодатели не издают при-

каз об увольнении работника и не выдают ему трудовую книжку, мотивируя это самыми разными, в том числе вполне уважительными, причинами, например необходимостью закончить начатую инвентаризацию, наличием у работника несданных материальных ценностей, неисполнением работником обязательства об отработке после обучения за счет средств работодателя. Надо иметь в виду, что законодатель не установил 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, он несет материальную ответственность по правилам ст. 234 ТК РФ за незаконное лишение работника возможности трудиться.

От увольнения по инициативе работника надо отличать *расторжение трудового договора по соглашению сторон* (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Соглашение сторон означает совпадение волеизъявления работника и работодателя, причем инициатором прекращения трудового договора может быть любая из сторон. Согласно ст. 78 ТК РФ трудовой договор (как срочный, так и заключенный на неопределенный срок) может быть расторгнут в любое время. Для этого стороны должны подписать соглашение с указанием даты прекращения договора и при необходимости других условий, например о компенсации работнику при увольнении.

В отличие от увольнения по собственному желанию работник не может отказаться от расторжения трудового договора после подписания соглашения. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работника и работодателя (п. 20 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается по основаниям, установленным федеральными законами (прежде всего, ст. 81 ТК РФ) или трудовым договором (в тех случаях, когда разрешается включать в трудовой договор дополнительные основания его прекращения).

В отличие от работника работодатель не обладает полной свободой в решении вопроса о расторжении трудового договора. Он ограничен определенными рамками, установленными трудовым законодательством. Во-первых, уволь-

нение должно быть мотивированным, т.е. должна быть причина, которая рассматривается законодателем в качестве достаточного повода для прекращения трудовых отношений. Во-вторых, установлены определенные процедурные правила для расторжения трудового договора, различающиеся в зависимости от основания увольнения. В-третьих, при увольнении по обстоятельствам, не зависящим от работника, ему, как правило, выплачиваются компенсационные выплаты в виде выходного пособия или сохранения заработной платы на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ). В-четвертых, законодатель устанавливает целый ряд запретов и ограничений применительно к расторжению трудового договора с отдельными категориями работников (например, не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин — кроме случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя — ст. 261 ТК РФ).

Увольнение в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности работодателем — физическим лицом предусмотрено п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, сама процедура увольнения — ст. 180 ТК РФ. Порядок ликвидации организации и прекращения деятельности работодателем — физическим лицом устанавливается гражданским законодательством. Основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном порядке (ст. 61 ГК РФ). Индивидуальный предприниматель прекращает деятельность на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 1 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя работники должны быть персонально письменно предупреждены работодателем не менее чем за два месяца до увольнения. Такое предупреждение обычно оформляется в виде извещения или уведомления о предстоящем увольнении, на котором работник должен расписаться. Если работник отказывается от подписи,

составляется соответствующий акт или на извещении (уведомлении) делается отметка о том, что работник от подписи отказался.

Статья 180 ТК РФ предоставляет работодателям право с письменного согласия работника расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Дополнительная компенсация обозначает выплату сверхустановленной общей нормой выходного пособия в размере среднего месячного заработка, которое полагается каждому работнику, увольняемому по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Об увольнении в связи с прекращением деятельности работодателем — физическим лицом работник предупреждается в срок, установленный трудовым договором (ст. 307 ТК РФ).

Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, поэтому при увольнении работников по этой причине обычные гарантии, установленные для случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя, не действуют. В порядке исключения из общего правила работника можно уволить в период временной нетрудоспособности или пребывания его в отпуске, допускается увольнение беременных женщин и работников с семейными обязанностями.

При увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ у работодателя сохраняются обязанности материального характера и после прекращения трудовых правоотношений. Согласно 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. Иными словами, содержание работника в первый месяц после увольнения покрывается выходным пособием, за второй месяц работник может получить заработную плату при условии, что он не поступил на новую работу (что подтверждается предъявлением трудовой книжки), а для получения среднего месячного заработка за третий месяц трудоустройства необходимо решение службы заня-

тости, куда работник должен своевременно (в двухнедельный срок после увольнения) обратиться для постановки на учет.

В отношении некоторых категорий работников законодатель устанавливает специальные правила о сохранении среднего заработка на период трудоустройства при увольнении в связи с ликвидацией организации. Это относится к лицам, уволенным из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (ст. 318 ТК РФ), лицам, высвобождаемым из организаций, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях (ст. 7 Закона РФ от 14 июля 1992 г. № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании»), для которых период сохранения среднего заработка удлиняется до шести месяцев.

По правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации, производится расторжение трудовых договоров с работниками обособленных структурных подразделений (в том числе филиалов, представительств), расположенных в другой местности, в случае прекращения их деятельности. Хотя ликвидация филиала, представительства юридического лица не есть ликвидация организации-работодателя, законодатель допускает упрощенный порядок увольнения — без соблюдения установленных для увольнения по сокращению численности или штата гарантий (без соблюдения правила о преимущественном праве на оставление на работе, без предложения о трудоустройстве, без учета дополнительных гарантий для лиц с семейными обязанностями).

Сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может служить основанием расторжения трудового договора как для работодателей — юридических лиц, так и для индивидуальных предпринимателей.

Право комплектования штатов принадлежит работодателю, он и определяет необходимость уменьшения количества работников и проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников. Суды при рассмотрении трудовых споров об увольнении не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения, но обязаны выяснить, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников.

О предстоящем расторжении трудовых договоров с работниками в связи с принятием решения о сокращении численности или штата работодатель должен проинформировать или предупредить в письменной форме сразу нескольких субъектов:

1) выборный орган первичной профсоюзной организации — не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата, а в случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников¹, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ);

2) органы службы занятости работодатель-организация предупреждает не позднее чем за два месяца, а работодатель — индивидуальный предприниматель — не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, — не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»);

3) работника следует предупредить персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (правила предупреждения такие же, как и при увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признается правоммерным лишь при полном соблюдении работодателем всех установленных законодательством, а также коллективным договором данной организации правил.

Во-первых, при выборе кандидатуры на увольнение необходимо учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ. Сначала сравниваются производительность труда и квалификация работников, и те, у кого эти показатели выше, не должны увольняться. При равной производительности труда и квалификации учитываются обстоятельства личного и семей-

¹ Критерии массового увольнения согласно ст. 82 ТК РФ должны устанавливаться в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

ного характера, перечисленные в ч. 2 ст. 179 ТК РФ и установленные коллективным договором.

Следует также учесть специальные гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ для лиц с семейными обязанностями. По сокращению численности или штата не могут быть уволены беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) и другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (одинокие отцы, бабушки, дедушки, опекуны, попечители и иные).

Во-вторых, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу или вакантную должность (ч. 1 ст. 180 ТК РФ). Требования к предложению о переводе установлены в ч. 3 ст. 81 ТК РФ. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Если работник отказывается от перевода (что должно быть подтверждено в письменной форме) или в случае отсутствия в данной организации подходящих вакансий работник может быть уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (но не ранее чем через два месяца после предупреждения об увольнении).

В-третьих, для увольнения работников, являющихся членами профсоюза, работодателю необходимо обратиться в выборный орган первичной профсоюзной организации для получения его мнения по вопросу расторжения трудового договора. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации регламентирован ст. 373 ТК РФ. При недостижении согласия по результатам переговоров с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный орган проекта приказа с приложенными к нему копиями документов имеет право принять окончательное решение по поводу увольнения конкретного работника. Такое решение может быть обжаловано в государственную инспекцию труда, которая, признав увольнение незаконным, выдает работодателю обязательное предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Работодатель имеет право уволить работника не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При расторжении трудового договора по сокращению численности или штата выплата выходного пособия и сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства производятся по тем же правилам, что и при увольнении в связи с ликвидацией организации (ст. 178 ТК РФ).

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) должно быть подтверждено результатами аттестации. Работодатель должен иметь, во-первых, доказательства объективной невозможности надлежащего выполнения работником своей трудовой функции, и, во-вторых, документальное подтверждение наличия причины несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Аттестация как обязательный способ проверки соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе предусмотрена федеральными нормативными актами для многих категорий работников, в частности государственных и муниципальных служащих, руководителей федеральных государственных унитарных предприятий, научных работников научно-исследовательских учреждений, научно-педагогических работников вузов, спасателей, работников, занятых на опасных производственных объектах (например, объектах по хранению, перевозке и уничтожению химического оружия), и др. Порядок проведения аттестации, установленный соответствующими нормативными правовыми актами, обязателен для соблюдения, и если работодатель его нарушает, это может послужить основанием для признания судом увольнения незаконным и, соответственно, восстановления работника на работе. Если же для каких-либо сфер деятельности трудовым законодательством не предусмотрен порядок проведения аттестации, он устанавливается самим работодателем и закрепляется в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников (ч. 2 ст. 81 ТК РФ). Статья 82 ТК РФ устанавливает единственное требование к аттестации — в состав аттестацион-

ной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Процедура увольнения подразумевает обязательность предложения работнику перевода на другую работу, которую он сможет выполнять по состоянию здоровья и при имеющейся у него квалификации. Увольнение допускается только при условии, что невозможно перевести работника на другую работу (ч. 3 ст. 81 ТК РФ), например в связи с его отказом от перевода или отсутствием подходящей вакансии.

Дополнительной гарантией для работников, являющихся членами профсоюза, является обязательность учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при решении работодателем вопроса об увольнении (ст. 82 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) может быть использована как основание увольнения только в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

Понятие «смена собственника имущества организации» определяется нормами гражданского законодательства. Согласно ст. 213, 214 ГК РФ собственниками имущества государственных и муниципальных предприятий являются Российская Федерация, субъекты РФ, муниципальные образования, а собственниками имущества коммерческих и некоммерческих организаций (кроме государственных и муниципальных) — сами организации. Это означает, что изменение состава участников (акционеров) юридического лица само по себе не может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как в этом случае собственником имущества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника не происходит. Верховный Суд РФ разъясняет, что под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, ее субъектов, муниципальных образований в собственность физических или юридических лиц; при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в госу-

дарственную собственность; при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот (п. 32 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ). При этом он обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ). Повышенный размер компенсации объясняется тем, что данное основание прекращения трудового договора, по сути, является немотивированным увольнением, зачастую никоим образом не связанным с поведением руководителей, т.е. не подразумевающее вины работника (в отличие от следующих оснований увольнения).

Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) допускает возможность увольнения работника в порядке дисциплинарного взыскания. Следовательно, помимо общей процедуры расторжения трудового договора должны учитываться правила ст. 193 ТК РФ, устанавливающие порядок применения дисциплинарных взысканий. Это в полной мере относится и к другим дисциплинарным увольнениям (п. 6–10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Неоднократность неисполнения трудовых обязанностей означает повторное в течение года нарушение трудовой дисциплины. Но само по себе неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными правовыми актами, не дает работодателю основания для увольнения. Необходимо наличие еще одного юридически значимого факта — дисциплинарного взыскания, не снятого и не погашенного на момент повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 33 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается в случаях, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания, т.е. возможно увольнение за один дисциплинарный проступок, длящийся во времени.

В п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ законодатель, формулируя основание расторжения трудового договора, использует оценочную категорию «неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей» и не уточняет, за какие именно дисциплинарные проступки можно уволить работника. Верховный Суд РФ в п. 35 постановления Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 уточняет, что речь идет о неисполнении трудовых обязанностей или ненадлежащем исполнении по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.). К таким нарушениям, в частности, относятся: отсутствие работника без уважительных причин на работе или на рабочем месте; отказ работника без уважительных причин от исполнения трудовых обязанностей в связи с изменением норм труда; отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, отказ от прохождения в рабочее время обязательного специального обучения по охране труда и технике безопасности и др.

В отличие от п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, который не уточняет, за какие проступки можно уволить работника, п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, называя в качестве общего основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя «однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей», конкретизирует, что следует считать грубыми нарушениями, причем перечень этот является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — наиболее распространенный вид грубого нарушения трудовой дисциплины.

Определение понятия прогула дается непосредственно в формулировке основания увольнения. **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). Таким образом, понятие прогула складывается из трех элементов, которые только в совокупности могут составить факт нарушения трудовой дисциплины.

1. Отсутствие на рабочем месте означает, что работник либо вообще не вышел на работу, либо находится в других помещениях, но не на том месте, где должен находиться в рабочее время и выполнять свои трудовые обязанности. Понятие рабочего места определяется ст. 209 ТК РФ: это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Таким образом, не всегда рабочее место стационарно находится на территории организации-работодателя. Работа может протекать в пути, иметь разъездной или подвижной характер, при этом территориальное расположение рабочего места может меняться.

Не является прогулом отсутствие на рабочем месте в связи с отстранением от работы или недопущением к работе. В случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, работодатель обязан отстранить работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Поскольку инициатива исходит от работодателя, нельзя считать, что в случае отстранения от работы (недопущения к работе) работник совершил прогул.

Если работник выходит на рабочее место, но отказывается от выполнения своей работы, это также не признается прогулом. Трудовой кодекс РФ разрешает работнику в порядке самозащиты отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (ст. 379 ТК РФ). Например, если работника перевели на другую постоянную работу без его согласия, отказ работника от выполнения такой работы прогулом не является.

Отсутствие работника на рабочем месте в период приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) прогулом не является в связи с уважительностью причины отсутствия. Однако ч. 4 ст. 142 ТК РФ устанавливает обязанность отсутствующего работника выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату заработной платы. Невыход работника на работу после такого уведомления будет считаться прогулом.

2. Неуважительные причины отсутствия на рабочем месте — второй обязательный признак прогула. Прежде чем применять дисциплинарные санкции, работодатель обязан выяснить причину отсутствия работника на рабочем месте, для этого необходимо получить с него объяснение в письменной форме (ст. 193 ТК РФ). При наличии уважительной причины работник не может быть уволен по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Уважительные причины — это оценочная категория, и право констатировать их наличие или отсутствие принадлежит работодателю. Ни один нормотворец никогда не сможет исчерпывающим образом изложить все жизненные ситуации, которые могут оправдать отсутствие работника на рабочем месте. Поэтому в каждом отдельном случае работодатель разбирается, насколько мотивировано объяснение работника по поводу его отсутствия и можно ли считать названные им причины уважительными. Разумеется, есть обстоятельства, которые безусловно расцениваются как уважительные причины, например обстоятельства чрезвычайного характера, препятствующие приходу на работу (стихийные бедствия, катастрофы, аварии), болезнь самого работника или необходимость оказания помощи больному члену семьи, нуждающемуся в постороннем уходе (малолетнему ребенку или инвалиду), и др.

3. Отсутствие на рабочем месте должно длиться либо в течение всей рабочей смены (если она четыре часа и менее, например у совместителя), либо части рабочей смены продолжительностью не менее четырех часов подряд. Работодатель должен зафиксировать время отсутствия работника, чтобы при возникновении спора иметь доказательства продолжительности прогула.

Увольнение за прогул допускается в следующих случаях: при оставлении работником без уважительной причины работы до истечения срока трудового договора, либо без предупреждения об увольнении по собственному желанию, либо до истечения срока предупреждения; за самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск.

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения предусмотрено в качестве основания увольнения подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Данный состав дисциплинарного проступка также состоит из трех элементов.

1. В отличие от прогула для увольнения по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ достаточно появления работника на работе, т.е. на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекте, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию. Даже если работник не дошел до рабочего места и не приступил к работе (скажем, его задержали на проходной завода), тем не менее сам факт появления в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения является основанием для расторжения трудового договора.

2. Самый сложный момент — определение состояния алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и оформление доказательств такого состояния работника. Наиболее надежным способом доказательства этого факта является заключение врача-нарколога о состоянии алкогольного или иного токсического опьянения работника, но для этого необходимо провести медицинское обследование. Зачастую у работодателей такой возможности нет либо работник отказывается от прохождения освидетельствования, а потому факт появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения оформляется актом. Акт должен быть составлен комиссионно, в тот же день, в нем фиксируются время и место появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, перечисляются признаки такого опьянения, делается отметка об отстранении от работы. В качестве доказательства могут быть использованы и свидетельские показания.

Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Однако если работодатель по каким-либо причинам не сделал этого, он не теряет право уволить работника по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3. Увольнение допускается только за появление в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в рабочее время, т.е. в период рабочего дня, рабочей смены. Если же работник приходит на работу в подобном состоянии в период отпуска, свой выходной или праздничный день либо его обнаруживают после окончания рабочего дня, увольнение по данному основанию не производится.

Разглашение охраняемой законом тайны — основание расторжения трудового договора, предусмотренное подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Это основание увольнения применяется к тем работникам, которым в связи с исполнением трудовых обязанностей становятся известными сведения, отнесенные к категории государственной, коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны, в том числе к персональным данным работника.

Понятие государственной тайны и способы ее защиты наиболее подробным образом отражены в федеральном законодательстве, в первую очередь в Законе РФ «О государственной тайне». Понятие коммерческой тайны сформулировано в ст. 3 Федерального закона от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»: **коммерческая тайна** — конфиденциальность информации, позволяющая ее обладателю при существующих или возможных обстоятельствах увеличить доходы, избежать неоправданных расходов, сохранить положение на рынках товаров, работ, услуг или получить иную коммерческую выгоду. К информации, составляющей коммерческую тайну, относят научно-техническую, технологическую, производственную, финансово-экономическую или иную информацию (в том числе составляющую секреты производства), которая имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к которой нет свободного доступа на законном основании и в отношении которой обладателем такой информации введен режим коммерческой тайны. Конкретизация состава сведений, относящихся к служебной и коммерческой тайне, относится к компетенции обладателей этой информации, поэтому работодатели уточняют перечень таких сведений, а также режим защиты охраняемой законом тайны в локальных нормативных актах организации.

Понятие «иной охраняемой законом тайны» формируется на основе анализа нормативных актов, устанавливающих правила о защите разного рода информации. Основным источником выступает Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188, которым был утвержден Перечень сведений конфиденциального характера, к которым относятся:

- сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (персональные данные), за исключением сведений, подлежащих распространению в средствах массовой

информации в установленных федеральными законами случаях;

- сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства, а также сведения о защищаемых лицах и мерах государственной защиты;

- служебные сведения, доступ к которым ограничен органами государственной власти в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (служебная тайна);

- сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с Конституцией РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных или иных сообщений и т.д.);

- сведения, связанные с коммерческой деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с ГК РФ и федеральными законами (коммерческая тайна);

- сведения о сущности изобретения, полезной модели или промышленного образца до официальной публикации информации о них.

К охраняемой законом тайне отнесены и персональные данные работника, т.е. информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника. Трудовой кодекс РФ в гл. 14 «Защита персональных данных работника» подробно регламентирует правила обработки персональных данных.

Надо иметь в виду, что обязанность неразглашения охраняемой законом тайны не входит в число основных обязанностей работника, перечисленных в ст. 21 ТК РФ, а устанавливается согласно ст. 57 ТК РФ непосредственно трудовым договором. Поэтому, если обязанность сохранять в тайне сведения, ставшие известными работнику по роду его деятельности, не установлена специальными законами, нормативными правовыми актами или локальными нормативными актами, увольнение работника по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно лишь в том случае, если его трудовым договором предусмотрено дополнительное условие о неразглашении охраняемой законом тайны.

Кроме того, в целях охраны конфиденциальности информации работодатель обязан ознакомить под роспись работника, который получает доступ к информации, составляющей коммерческую, служебную, иную охраняемую законом тайну, с перечнем сведений, относящихся к конфиденци-

альной информации, ознакомить с установленным у работодателя режимом коммерческой (иной) тайны, создать работнику необходимые условия для соблюдения установленного работодателем режима. При несоблюдении этих требований с учетом иных обстоятельств работник может быть освобожден от дисциплинарной ответственности.

Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения предусмотрено подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и включает, по сути, три дисциплинарных проступка, каждый из которых является также либо уголовным, либо административным правонарушением. В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимися работниками данной организации.

Хищение, растрата, умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества могут послужить основанием для увольнения только тогда, когда они совершены по месту работы нарушителя трудовой дисциплины, т.е. на территории организации-работодателя или ином объекте, где работник должен выполнять свои трудовые функции. Хищение, совершенное, например, по месту жительства работника или в общественном транспорте, не может являться основанием увольнения по данному основанию.

Увольнение допускается только после того, как факт совершения правонарушения будет установлен вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (эти органы перечислены в гл. 22 и 23 разд. III КоАП РФ). При этом установленный ст. 193 ТК РФ месячный срок для применения дисциплинарных взысканий исчисляется не со дня обнаружения проступка, а со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, уполномоченного органа или должностного лица.

Нарушение работником требований по охране труда может послужить основанием увольнения при условии наступления тяжких последствий либо наличия реальной угрозы наступления таких последствий (подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). К тяжким последствиям относятся несчастный случай на производстве, авария, катастрофа.

Обязанность работника соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда входит в число основных обязанностей работника (ст. 21 ТК РФ) и конкретизируется в ст. 214 ТК РФ. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Законодатель устанавливает также обязанность всех работников организации (в том числе руководителей) проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ). Работодатели обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ (ст. 212 ТК РФ). Если работодатель не исполняет эти требования закона, то вопрос о вине работника в нарушении требований по охране труда должен исследоваться дополнительно. Например, если работник не был ознакомлен при приеме на работу с правилами техники безопасности и не прошел обязательный вводный инструктаж, то увольнение по подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ вряд ли возможно, поскольку он не был должным образом ознакомлен с требованиями по охране труда.

Факт совершения дисциплинарного проступка должен быть установлен специальным органом, осуществляющим надзорные полномочия в сфере охраны труда, — комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда и зафиксирован в соответствующем акте.

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 специальное основание расторжения трудового договора может применяться как дисциплинарное взыскание, а может и не быть таковым — все зависит от обстоятельств совершения проступка, дающего основание для утраты доверия. В случаях, когда виновные действия совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей, состава дисциплинарного проступка нет, поэтому увольнение допускается в пределах одного года со дня обнаружения проступка работодателем. И наоборот, если те же виновные действия,

дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, они квалифицируются как дисциплинарный проступок (ч. 3 ст. 192 ТК РФ), соответственно, срок для увольнения составляет один месяц со дня обнаружения проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Основание расторжения трудового договора, предусмотренное п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, имеет ограниченную сферу действия, поскольку относится не ко всем работникам, а только к тем, кто имеет непосредственный доступ к денежным или товарным ценностям — работникам, осуществляющим прием, хранение, транспортировку, распределение и другие действия с материальными ценностями (п. 45 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Это не только лица, с которыми заключены договоры о полной материальной ответственности, но и иные субъекты, которым непосредственно вверяются денежные или товарные ценности в связи с их трудовой деятельностью. Например, грузчик, не являясь материально ответственным лицом, тем не менее относится к числу лиц, непосредственно обслуживающих товарные ценности, так как осуществляет переноску товаров, а потому при совершении, скажем, хищения, может быть уволен за утрату доверия.

Проступок, являющийся основанием расторжения трудового договора, сформулирован в виде оценочной категории — совершение виновных действий, дающих основания к утрате доверия. В качестве такого проступка могут выступать как противоправные действия, направленные против собственности работодателя (хищение, уничтожение, порча имущества), так и корыстные правонарушения, не связанные с работой (например, совершение кражи в общественном транспорте). В организациях торговли наиболее распространенными видами проступков, дающих основание к утрате доверия, являются обман покупателей (обсчет, обвес), продажа товаров без применения контрольно-кассовых аппаратов, продажа собственных товаров вместо товаров, принадлежащих работодателю.

Утрата доверия со стороны работодателя должна основываться на объективных, документально подтвержденных данных, доказанных фактах, а не на домыслах и слухах.

При решении вопроса об увольнении не имеет значения, причинен виновными действиями работника ущерб работодателю или нет.

Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, предусмотрено п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Это основание увольнения, так же как и предыдущее, имеет двойное значение, выступая и как дисциплинарное взыскание, и в качестве самостоятельной причины расторжения трудового договора. Критерием различия также служат место совершения аморального проступка и его связь с исполнением трудовых обязанностей.

Субъектом увольнения в данном случае будет работник, выполняющий воспитательные функции, причем они выступают в качестве основного направления деятельности либо одного из основных. Это учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений (п. 47 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Основанием увольнения могут служить аморальные проступки, совершенные как по месту работы, так и в быту. Понятие аморального проступка — оценочная категория, которую невозможно конкретизировать в законодательном порядке в виде перечня, поскольку нельзя заранее предусмотреть все жизненные ситуации, которые могут послужить основанием для увольнения. Поэтому право устанавливать признаки аморального проступка в каком-либо конкретном деянии работника принадлежит работодателю. Аморальными являются проступки, квалифицируемые как преступления, а также некоторые административные правонарушения, такие как появление в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство окружающих, публичное сквернословие, избиение людей, глумление над животными и другие человеческие проступки, противоречащие общепринятым нормам поведения.

Принятие необоснованного решения, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) предусмотрено в качестве специального основания расторжения трудового договора с некоторыми руководящими работниками.

По данному основанию могут быть уволены только руководитель организации (филиала, представительства), его заместители и главный бухгалтер, т.е. работники, которые непосредственно принимают управленческие решения

имущественного характера. Перечень должностных лиц закрытый, расширительному толкованию не подлежит.

Действие, за которое можно уволить работника, сформулировано с применением оценочной категории «необоснованное решение». На практике бывает весьма проблематично отделить обоснованное решение от необоснованного, ведь ведение хозяйственной деятельности всегда предполагает наличие определенного предпринимательского риска. Вероятно, при определении категории «необоснованное решение» следует исходить из общих посылок гражданского законодательства, устанавливающего правило о том, что руководитель (единоличный исполнительный орган юридического лица) должен вести дела добросовестно и разумно, но одновременно предусматривающего и категорию предпринимательского риска (риска убытков), допускающую возможность принятия неоднозначных решений с неясными последствиями (в том числе отрицательными). Дисциплинарная ответственность руководителя организации наступает за принятие неоптимального в конкретной ситуации решения, повлекшего неблагоприятные экономические последствия — нарушение сохранности имущества (его гибель, порчу, уничтожение, уменьшение), неправомерное его использование (несоответствующее или противоречащее целям юридического лица), иной ущерб имуществу организации (например, уплата штрафов за нарушение административного, трудового, налогового законодательства).

Для увольнения руководителя по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ недостаточно одного лишь факта принятия необоснованного решения, необходимо доказать, что недобросовестное (неразумное) решение повлекло за собой неблагоприятные последствия в виде нарушения сохранности имущества, неправомерного его использования или иного ущерба имуществу организации.

Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей как самостоятельное основание расторжения трудового договора предусмотрено только для руководителей организации (филиала, представительства), их заместителей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Отличие этой нормы от п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, также устанавливающего в качестве основания увольнения однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, состоит в том, что в ней нет перечня проступков, которые

следует считать грубым нарушением дисциплины труда, т.е. категория «грубое нарушение трудовых обязанностей» является оценочной и право ее толкования принадлежит работодателю (его представителю). Грубое нарушение трудовых обязанностей можно охарактеризовать как явный, нарочитый, очевидный дисциплинарный проступок, выразившийся в превышении имеющихся полномочий либо неисполнении установленных предписаний. Например, к грубым нарушениям трудовых обязанностей следует отнести искажение отчетности организации (в том числе бухгалтерской), необеспечение проведения обязательных для данной организации аудиторских проверок, воспрепятствование проведению проверок органами государственного контроля и надзора, нарушение требований охраны труда, сокрытие несчастных случаев на производстве и др. В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей Верховный Суд РФ расценивает неисполнение возложенных на руководящих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации (п. 49 постановления Пленума ВС от 17 марта 2004 № 2).

Увольнение по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является мерой дисциплинарного взыскания, следовательно, при расторжении трудового договора работодатель должен соблюдать правила применения дисциплинарных взысканий, установленные ст. 193 ТК РФ, в том числе затребовать от нарушителя объяснения по поводу проступка.

Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) выделяется как самостоятельное основание прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

В отличие от предыдущего этот проступок не может считаться дисциплинарным, так как он был совершен до вступления работника в трудовые отношения — еще на этапе заключения трудового договора.

Перечень документов, требуемых при приеме на работу, установлен ст. 65 ТК РФ. Как показывает практика, чаще всего поступающие на работу лица предъявляют фальсифицированные медицинские справки о состоянии здоровья, реже — подложные документы об образовании и трудовые книжки. Предъявление таких документов само по себе

является поводом для увольнения работника, независимо от того, наступили какие-нибудь отрицательные последствия или нет.

Увольнение работника возможно только в том случае, когда он представил подложные документы, которые работодатель имел право запросить в соответствии с нормативными правовыми актами. Надо учесть, что ст. 65 ТК РФ запрещает требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных самим ТК РФ, федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ. Так, если по требованию работодателя женщина приносит медицинскую справку об отсутствии беременности, которая не соответствует действительности, это не будет законным поводом для увольнения, поскольку поведение работодателя в данном случае не соответствует нормам трудового законодательства.

Основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — это норма отсылочного характера и сама по себе применяться не может. В ней не названы конкретные причины расторжения трудового договора с руководителем организации и членами ее исполнительного органа, они устанавливаются по соглашению сторон в самом договоре, поэтому при увольнении необходимо также делать ссылку на соответствующий пункт трудового договора. Следует заметить, что рассматриваемая норма продублирована в п. 3 ст. 278 ТК РФ.

Приказом Минэкономразвития России от 2 марта 2005 г. № 49 утвержден Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия, в котором перечислены дополнительные основания прекращения трудового договора: невыполнение по вине руководителя утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности предприятия; необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок предприятия; невыполнение решений Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти; совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом предприятия специальной правоспособности предприятия; наличие по вине руководителя на предприятии более чем трехмесячной задолженности по заработной плате и др.

Пункт 14 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает возможность установления ТК РФ и иными федеральными законами иных случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Так, ст. 71 ТК РФ предоставляет работодателю право на расторжение трудового договора *в связи с неудовлетворительным результатом испытания работника*. В таком случае работодатель обязан предупредить работника об увольнении не позднее чем за три дня с указанием мотивов, т.е. причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Увольнение производится без выплаты выходного пособия и без учета мнения профсоюзного органа.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя следует учитывать общие (для всех работников) и специальные (для отдельных категорий) гарантии. Общая норма ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрещает увольнение работников в период временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске (имеются в виду любые отпуска — ежегодные, учебные, социальные, без сохранения заработной платы). Это правило не распространяется на случаи увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем.

Специальные гарантии установлены для женщин и других лиц с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ), работников в возрасте до 18 лет (ст. 269 ТК РФ), работников, входящих (или входивших ранее) в состав выборных органов профсоюзных организаций (ст. 374–376 ТК РФ), представителей работников, участвующих в коллективных переговорах или разрешении коллективного трудового спора (ст. 39 и 405 ТК РФ). Гарантии выражаются либо в полном запрете увольнения по инициативе работодателя (например, беременных женщин), либо в необходимости согласовывать такое увольнение с какими-либо органами (например, увольнение работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и их прав).

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), предполагает, как правило, инициативу третьих лиц, т.е. субъектов, не являющихся стороной трудового договора. Это может быть суд (п. 2, 4, 8, 9, 11 ч. 1), военный комиссариат (п. 1

ч. 1), органы государственной безопасности (п. 10 ч. 1), Правительство РФ (п. 12 ч. 1) и даже государство (п. 13 ч. 1 предполагает возможность установления законодательных ограничений для исполнения работником обязанностей по трудовому договору). В отдельных случаях основанием прекращения трудового договора являются события (п. 6 и 7 ч. 1).

Статья 83 ТК РФ на сегодняшний день содержит 13 оснований прекращения трудового договора¹, перечень этот закрытый и расширительному толкованию не подлежит.

Работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу при прекращении трудового договора по следующим основаниям: восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения обязанностей по трудовому договору; истечение срока действия, приостановление действия или лишение работника специального права; прекращение допуска к государственной тайне; возникновение ограничений, исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

При расторжении трудового договора в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

Особые правила о гарантиях и компенсациях при увольнении работников установлены для работодателей — физических лиц и религиозных организаций. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовыми договорами (ч. 2 ст. 307, ч. 2 ст. 347 ТК РФ).

¹ В первоначальной редакции ТК РФ их было семь.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора установлен ст. 84.1 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором указываются дата увольнения, основание увольнения (в полном соответствии с формулировкой ТК РФ), делается ссылка на соответствующую статью ТК РФ или иного федерального закона, устанавливающего основания увольнения. В случаях, когда законодатель требует согласования (или учета мнения) при решении вопроса об увольнении, в приказе также делается отметка о таком согласовании.

С приказом работник должен быть ознакомлен под роспись, причем, если имеет место увольнение за нарушение трудовой дисциплины, в течение трех рабочих дней со дня издания (ст. 193 ТК РФ). В случае, когда приказ (распоряжение) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) работодатель должен проставить соответствующую надпись, например: «Работник с приказом ознакомлен, от подписи отказался» или «С приказом ознакомить работника невозможно в связи с его длительным отсутствием на работе».

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность). Например, если работник отработал последний день 30 ноября, а потом совершил длительный прогул без уважительных причин, работодатель, издавая приказ об увольнении, допустим, 14 декабря, ставит дату прекращения трудового договора 30 ноября. Другая ситуация: работник, длительное время болеющий (последний день выхода на работу был месяц назад), увольняется по собственному желанию, не выходя на работу. В этом случае день прекращения трудового договора и последний день работы не совпадут, поскольку в период нетрудоспособности за работником сохранялось рабочее место. Днем увольнения будет день истечения срока предупреждения о расторжении трудового договора или дата, с которой работник просит его уволить.

При увольнении работника работодатель вносит соответствующую запись в трудовую книжку, которая включает следующие сведения: дата (день прекращения трудового договора); основание прекращения трудового договора

в полном соответствии с формулировками ТК РФ или иных федеральных законов и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона; наименование, дата и номер документа, на основании которого была внесена запись, например приказа работодателя. При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)), в трудовую книжку вносится запись об увольнении со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку запись об увольнении вносится со ссылкой на соответствующий пункт ст. 81 ТК РФ. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, запись в трудовой книжке производится со ссылкой на один из пунктов ст. 83 ТК РФ. Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений, недопустимы даже общепринятые аббревиатуры.

При прекращении трудового договора все записи, внесенные в трудовую книжку за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации, а также подписью самого работника.

Работодатель обязан выдать работнику в день прекращения трудового договора трудовую книжку и по его письменному заявлению заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой, например копию приказа об увольнении.

По общему правилу трудовая книжка выдается работнику в обязательном порядке без заявления с его стороны. Однако в случае если в день увольнения выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника на работе либо отказом от получения трудовой книжки, работодатель должен отправить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой лично либо дать согласие на отправку ее по почте (без согласия работника запрещено высылать трудовую книжку по почте). Со дня направления уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника,

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

Если же работодатель по каким-либо причинам не выдает работнику трудовую книжку, он несет материальную ответственность в виде обязанности возместить работнику неполученный им заработок в связи с незаконным лишением его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем и в связи с этим не ведущий трудовых книжек, при прекращении трудового договора с работником обязан в уведомительном порядке зарегистрировать факт прекращения указанного договора в органе местного самоуправления, в котором был зарегистрирован этот трудовой договор. В случае смерти такого работодателя или отсутствия сведений о месте его пребывания в течение двух месяцев, иных случаях, не позволяющих продолжать трудовые отношения и исключающих возможность регистрации факта прекращения трудового договора по обращению работодателя, работник имеет право в течение одного месяца обратиться в орган местного самоуправления, в котором был зарегистрирован трудовой договор, для регистрации факта прекращения этого трудового договора.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения либо (если работник в этот день не работал) не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ). В расчетную сумму может войти не только заработная плата, выходное пособие, но и денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока выплат при увольнении работника он обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже $1/300$ ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

От увольнения работника следует отличать отстранение от работы (недопущение к работе). Если при увольнении трудовой договор расторгается и трудовая связь работника и работодателя прерывается, то отстранение от работы

предполагает лишь временное прекращение работы — на период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы. Трудовой договор при этом остается в силе, хотя его действие временно приостанавливается.

Отстранение работника от работы в определенных законодателем случаях является обязанностью работодателя. Статья 76 ТК РФ устанавливает открытый перечень оснований для отстранения от работы (недопущения к работе). Среди них такие, как появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, непрохождение работником в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда, непрохождение работником в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра, выявление в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, и др. Как видим, причины отстранения могут быть разными, как зависящими, так и не зависящими от работника.

Специальные правила об отстранении от работы установлены в отношении работников, занятых на подземных работах. Согласно ст. 330.4 ТК РФ наряду со случаями, указанными в ст. 76 Кодекса, работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника в случаях: несоблюдения работником установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ требований безопасности при проведении подземных работ, в том числе в случае совершения работником действий, создающих угрозу жизни и здоровью людей; неприменения работником выданных ему в установленном порядке средств индивидуальной защиты; наличия у работника при нахождении его на подземных участках, расположенных на объектах, отнесенных в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ к взрывопожароопасным производственным объектам (включая подземные горные выработки, расположенные на участках горных работ), курительных принадлежностей, источников огня (спичек, зажигалок и других), алкогольных напитков, наркотических и иных токсических веществ, а также запрещенного правилами внутреннего трудового распорядка для использования на ука-

занных подземных участках личного имущества (в том числе электронных устройств, применение которых может привести к аварийной ситуации). При этом законодатель уточняет, что нахождение на подземных участках работника, отстраненного от подземных работ (не допущенного к подземным работам), не допускается. Такие дополнения обусловлены повышенными требованиями к безопасности ведения подземных работ.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой, т.е. по правилам ст. 157 ТК РФ. Например, если работник не прошел медицинский осмотр по причине временной нетрудоспособности (т.е. по причине, не зависящей от работодателя), заработок за период отстранения от работы сохраняется из расчета не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада).

6.5. Отдельные виды трудовых договоров

В этом параграфе будут рассмотрены два особых вида трудовых договоров, имеющих специфику правового регулирования, — срочный трудовой договор и трудовой договор о работе по совместительству.

Срочный трудовой договор заключается на определенный срок. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ или федеральными законами¹. Если в трудовом договоре установлен срок его действия, он считается срочным и, соответственно, у работодателя появляется дополнительная возможность увольнения работника без объяснения причины — в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Это обстоятельство

¹ Ограничение по сроку трудового договора установлено для работников, направляемых на работу в представительство Российской Федерации за границей: трудовой договор с ними заключается на срок до трех лет (ст. 338 ТК РФ).

делает срочные трудовые договоры весьма привлекательными для работодателей, и в последнее время участились случаи злоупотребления возможностью ограничивать трудовую связь непродолжительным сроком.

В связи с этим следует признать оправданным стремление законодателя ограничить практику заключения срочных трудовых договоров. Во-первых, в качестве основного принципа установлено следующее правило: срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения; без учета данных обстоятельств срочный трудовой договор заключается только по соглашению сторон (ч. 2 ст. 58 ТК РФ). Запрещается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок. Во-вторых, в ст. 59 ТК РФ приводится перечень случаев, допускающих заключение срочного трудового договора, и в соответствии с ч. 2 ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре требуется указать срок действия договора и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора. Это позволяет проконтролировать правомерность включения в трудовой договор условия о сроке. В-третьих, ч. 5 ст. 58 ТК РФ допускает возможность признания срочного трудового договора бессрочным. Это может быть сделано судом при отсутствии достаточных оснований для заключения срочного договора. При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (п. 14 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Причинами заключения срочного трудового договора могут быть как объективные обстоятельства, препятствующие вступлению в длительную трудовую связь, так и субъективные мотивы, связанные с личностью работника или работодателя.

Объективные обстоятельства перечислены в ч. 1 ст. 59 ТК РФ, дающей право заключать срочные трудовые договоры в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы (например, на время отпуска, болезни, на период отпуска по уходу за ребенком);

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или федеральными законами.

Особенности правового статуса работника или работодателя служат причинами для заключения срочного трудового договора *по соглашению сторон*. В отличие от ч. 1 ст. 59 ТК РФ, в ч. 2 данной статьи перечислены случаи, когда необходимо добровольное согласие работника и работодателя на включение в трудовой договор условия о сроке его действия. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- 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 поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- 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;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в установленном порядке;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений¹;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

¹ Для творческих работников такой перечень был утвержден постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252.

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или федеральными законами. К таким случаям относятся, например, заключение срочного трудового договора с лицом, поступающим на работу в религиозную организацию (ст. 344 ТК РФ), к работодателю — физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем (ст. 304 ТК РФ). Срочные трудовые договоры могут заключаться со спортсменами и тренерами (ст. 348.2 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора не должно сопровождаться установлением для работника каких-либо ограничений. Как и любой другой, срочный трудовой договор может быть расторгнут до истечения его срока по инициативе работника или работодателя. Особенностью срочного договора является то, что в отличие от других договоров он может быть прекращен с истечением срока его действия по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Статья 79 ТК РФ уточняет правило об истечении срока действия трудового договора для некоторых видов срочных договоров. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Специальные гарантии установлены для женщин, у которых в период беременности истекает срок трудового договора. В соответствии со ст. 261 ТК РФ работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок трудового договора до окончания беременности. Но это не превращает срочный трудовой договор в бессрочный, как в других случаях, когда трудовые отношения фактически продолжаются, несмотря на истечение срока договора. Если женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда он узнал или должен был узнать о факте окончания

беременности. Для того чтобы работодатель имел необходимую ему для принятия решения информацию, ст. 261 ТК РФ предусматривает обязанность беременной женщины, срок действия трудового договора с которой продлен, по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Представляется, что данное требование в определенной мере противоречит ст. 23 Конституции РФ, провозгласившей право каждого человека на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну.

Иная гарантия установлена для беременных женщин, у которых истекает срок трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Работодатель обязан предложить работнице перевод на другую работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья, до окончания беременности. При невозможности осуществления такого перевода (например, в связи с отказом женщины от перевода или отсутствием подходящей вакансии) трудовой договор прекращается с выходом основного работника на работу.

Согласно требованиям ст. 79 ТК РФ работодатель обязан предупредить работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Если же ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока и работник продолжает работу после истечения срока, то согласно ч. 4 ст. 58 ТК РФ трудовой договор трансформируется в бессрочный и считается заключенным на неопределенный срок с первого дня работы.

Трудовой договор о работе по совместительству имеет ряд особенностей, вызванных тем, что совместительство представляет собой работу на условиях вторичной занятости. **Совместительство** — это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Легальное определение понятия «совместительство» позволяет выделить его как особый вид трудового договора. Характерными чертами совместительства являются: работа по другому (помимо основного) тру-

довому договору; работа за пределами рабочего времени, установленного по основному месту работы. Исключение из общего правила предусмотрено постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»: педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

Совместительство необходимо отличать от совмещения профессий (должностей), которое представляет собой выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 60.2 ТК РФ).

Различается *внутреннее* (у того же работодателя) и *внешнее* (у другого работодателя) совместительство (ст. 60.1 ТК РФ). При *внутреннем* совместительстве помимо основного трудового договора с работником заключается второй трудовой договор — о работе по совместительству и издается дополнительный приказ о приеме на работу по совместительству.

Допускается заключение одним работником трудовых договоров о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, если федеральным законом не установлено иное. При совместительстве (как внутреннем, так и внешнем) допускается работа как по той же профессии, специальности, должности, что и по основной работе, так и по иной.

Не всякая дополнительная работа считается совместительством. Так, постановлением Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 устанавливается ряд исключений. Для педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ: литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности; проведение

медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой; педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год и др.

Особенности регулирования труда совместителей установлены главным образом гл. 44 ТК РФ, отчасти вопросы совместительства регламентируются иными федеральными законами. Большинство законодательных норм представляют собой ограничения или запреты.

Запрещается работа по совместительству:

- лицам в возрасте до 18 лет (ч. 5 ст. 282 ТК РФ);
- судьям — кроме научной, преподавательской, литературной и иной творческой деятельности (п. 3 ст. 3 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации»);
- членам Совета Федерации и депутатам Государственной Думы — кроме преподавательской, научной, иной творческой деятельности (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации»);
- служащим Банка России, занимающим должности, перечень которых утвержден Советом директоров Банка, — за исключением преподавательской, научно-исследовательской и творческой деятельности (ст. 90 Федерального закона от 10 июля 2002 г. № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)»);
- гражданам, проходящим альтернативную гражданскую службу, запрещается совмещать ее с работой в иных организациях (п. 2 ст. 21 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе»);
- работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств. К примеру, водитель автомобиля не может по совместительству также работать водителем автомобиля. Как видим, запрет не носит абсолютного характера, он касается только работ, связанных с использованием источника повышенной опасности.

Для спортсменов и тренеров установлен не запрет, а только ограничение: они имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основ-

ному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ). Аналогичное правило установлено для руководителей организаций — им работа по совместительству может быть разрешена уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лица (ст. 276 ТК РФ).

В отношении гражданских и муниципальных служащих существовавший ранее запрет на работу по совместительству заменен на ограничения. Так, согласно п. 2 ст. 14 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий вправе с предварительным уведомлением представителя нанимателя выполнять иную оплачиваемую работу, если это не повлечет за собой конфликт интересов. Аналогичные правила установлены п. 2 ст. 11 и п. 1 ст. 14 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации». Только в отношении муниципального служащего, замещающего должность главы местной администрации по контракту, установлен запрет заниматься иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности (п. 2 ст. 14 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Смысл введения запретов и ограничений на совместительство для чиновников заключается прежде всего в создании условий для их независимости, предотвращения возможности злоупотреблений. Запрет заниматься другой оплачиваемой деятельностью обусловлен также необходимостью все рабочее время посвящать исполнению государственной службы¹.

Не допускается работа по совместительству на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если работа по основному трудовому договору также характеризуется как тяжелая, вредная или опасная. При приеме на такие работы работодатель должен удостовериться, что по основному месту работы условия труда работника нормальные. Для этого ст. 283 ТК РФ предусматривает обязанность работника при поступлении на работу по совместительству с соответствующими условиями труда (вредными, тяжелыми, опасными) предоставить справку

¹ См.: Чиканова Л. А. Государственные служащие / под ред. Б. А. Шеломова. М., 1998. С. 51.

о характере и условиях труда по основному месту работы. Такую справку не может заменить выписка из трудовой книжки, поскольку наименование трудовой функции не всегда с необходимой полнотой отражает условия труда работника.

Особенностями трудового договора о работе по совместительству являются: 1) возможность заключения срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ допускает установление условия о сроке по соглашению сторон); 2) в качестве обязательного условия в трудовом договоре указывается, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ); 3) установление дополнительного основания расторжения трудового договора — прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

Работник, поступающий на работу по совместительству в другую организацию, обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке. В отличие от ст. 65 ТК РФ, требующей при поступлении на работу предъявления документов об образовании в подлинниках, ст. 283 ТК допускает надлежаще заверенные копии. При поступлении на тяжелую работу, работу с вредными и опасными условиями работник дополнительно предъявляет справку о характере и условиях труда по основному месту работы. Это необходимо для исполнения требования законодателя о недопустимости одновременной работы с вредными и опасными условиями как по основному трудовому договору, так и по дополнительному.

Кроме документов, предусмотренных ст. 283 ТК РФ, работник должен предъявить (как и при приеме на основную работу) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а в случаях, предусмотренных законодательством, — медицинскую справку (медицинскую книжку). Трудовая книжка не предъявляется, поскольку она находится у основного работодателя. Но по желанию работника по месту его основной работы в трудовую книжку могут быть внесены записи о работе по совместительству (о приеме на работу по совместительству, о переводе на другую постоянную работу и об увольнении с этой работы). Сведения о работе по совместительству вно-

сятся на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (п. 20 постановления Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»). Это могут быть копии приказов о приеме на работу, о переводах, об увольнении.

Законодатель уменьшает по сравнению с общепринятой норму рабочего времени совместителя наполовину. Ежедневная предельная продолжительность рабочего времени не может превышать 4 часов, еженедельная — 20 часов при норме рабочего времени в неделю — 40 часов (т.е. половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников). При суммированном учете рабочего времени его продолжительность для совместителя не должна превышать половины от месячной нормы (нормы рабочего времени за другой учетный период — квартал, год) при соблюдении требования о максимальной продолжительности ежедневной работы.

В настоящее время закон предоставляет новые возможности для определения режима работы совместителей. Полную рабочую смену (без ограничения четырьмя часами в день) можно устанавливать совместителям в дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, например в выходные дни. Однако при этом месячная продолжительность рабочего времени совместителя не должна превышать половины от нормы, установленной для соответствующей категории работников.

Совместитель может работать на условиях полного рабочего времени в следующих случаях: когда по основному месту работы работник в соответствии со ст. 142 ТК РФ приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней; когда работник по основному месту работы отстранен от работы в связи с отказом от перевода в соответствии с медицинским заключением либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (ст. 73 ТК РФ).

Режим работы совместителя может устанавливаться в трудовом договоре.

Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу: пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ). При установлении совместителям с повременной оплатой

труда нормированных заданий на основе технически обоснованных норм оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Совместителям, работающим в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, труд оплачивается с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском на основной работе. Законодательством предусмотрена возможность предоставления отпуска авансом — до истечения шести месяцев работы (ст. 286 ТК РФ). Оплата за отпуск или выплата компенсации за неиспользованный отпуск производится совместителям по общим правилам. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, работодатель обязан предоставить по просьбе работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Лица, работающие по совместительству, могут быть уволены по любому из оснований, предусмотренных ст. 77, 81, 83 ТК РФ. При этом должны соблюдаться все установленные законодательством правила прекращения трудового договора. Так, нельзя уволить совместителя по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске. При расторжении трудового договора по сокращению штатов необходимо не менее чем за два месяца предупредить совместителя персонально под расписку о предстоящем увольнении. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников либо при ликвидации организации-работодателя совместителям, как и другим работникам, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, но в отличие от остальных не сохраняется заработок на период трудоустройства, поскольку работники трудоустроены по основному месту работы.

Закон устанавливает одно дополнительное основание увольнения совместителя — в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ). Работодатель может вместо совместителя принять работника на условиях полного рабочего времени. Однако уволить совместителя по ст. 288 ТК РФ можно при условии, что с ним был заключен трудовой до-

говор на неопределенный срок. Закон не допускает досрочного прекращения трудового договора по ст. 288 ТК РФ с совместителями, работающими по срочному трудовому договору. Еще одна гарантия, установленная Кодексом, — обязанность работодателя письменно предупредить совместителя о прекращении трудового договора в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, не менее чем за две недели.

Контрольные вопросы и задания

1. Раскройте понятие трудового договора и охарактеризуйте его значение.

2. В чем отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, опосредующих трудовую деятельность?

3. Охарактеризуйте содержание трудового договора. Назовите требования закона к содержанию трудового договора.

4. Какова процедура заключения трудового договора и оформления приема на работу?

5. Назовите ограничения при приеме на работу.

6. Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Каковы его правовые последствия?

7. В каких случаях можно заключать срочный трудовой договор?

8. Назовите варианты изменения трудового договора. В чем их отличие?

9. Что понимается под переводом? Назовите виды переводов.

10. В каких случаях работодатель обязан предложить работнику перевод на другую работу?

11. Каков порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора?

12. В виде таблицы дайте классификацию оснований прекращения трудового договора.

13. В чем сходство и отличия расторжения трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон?

14. В каких случаях трудовой договор расторгается по инициативе работодателя?

15. Назовите общие и специальные гарантии работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

16. В каких случаях трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

17. Каков общий порядок оформления прекращения трудового договора?

18. В каких случаях и в каком размере работникам выплачивается выходное пособие?

19. В каких случаях допускается отстранение работника от работы (недопущение к работе)?

20. Что такое совместительство? Назовите запреты и ограничения на совместительство. Каковы особенности трудового договора о работе по совместительству?

Глава 7

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и виды рабочего времени, его продолжительность;
- случаи установления сокращенной продолжительности рабочего времени;
- порядок установления неполного рабочего времени;
- режим рабочего времени и его содержание;
- порядок установления режима рабочего времени, особые виды режимов рабочего времени;
- правила привлечения работников к сверхурочной работе, к работе в ночное время;
- учет рабочего времени, особенности и сфера применения суммированного учета рабочего времени;
- гарантии в сфере рабочего времени для отдельных категорий работников;

уметь:

- отличать сокращенное рабочее время от неполного;
- отличать сверхурочную работу от работы на условиях ненормированного рабочего дня;
- формулировать условие трудового договора о режиме рабочего времени;
- различать виды учета рабочего времени;

владеть:

- понятийным аппаратом института рабочего времени;
 - правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с установлением или изменением режима рабочего времени.
-

7.1. Понятие и виды рабочего времени

В соответствии со ст. 91 ТК РФ **рабочее время** — это время, в течение которого работник в соответствии с пра-

вилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Таким образом, в рабочее время включаются различные по своей правовой сути периоды. Во-первых, это периоды фактического выполнения трудовых обязанностей, когда работник должен находиться на своем рабочем месте (на территории, где расположена организация-работодатель, или в другом установленном месте работы, где он выполняет свою трудовую функцию, например юристконсульт — в суде, участковый врач-терапевт — в квартире больного) и выполнять порученную ему работу.

Во-вторых, к иным периодам, относящимся к рабочему времени, относятся:

- простой — временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 72.2 ТК РФ);
- время для отдыха и принятия пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства нельзя установить перерывы для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК РФ);
- перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ);
- перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка в возрасте до полутора лет (ст. 258 ТК РФ);
- время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии; время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах; подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения в организацию¹;
- у спасателей время выполнения спасательных работ в нормальных условиях помимо времени проведения поисково-спасательных работ по ликвидации чрезвычайной ситуации включает время нахождения в пути от места сбора до места происшествия, время проведения инструктажа

¹ Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15.

по технике безопасности, время подготовки к работе на рабочем месте¹ и др.

Все время работы учитывается в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы, типовая форма которого утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Трудовое законодательство ограничивает максимальный предел продолжительности рабочего времени. В соответствии со ст. 91 ТК РФ максимальная продолжительность рабочего времени, которая именуется *нормальной продолжительностью*, не может превышать 40 часов в неделю. Это предельная, максимальная норма рабочего времени для всех работников независимо от того, какой вид трудового договора заключен — на неопределенный срок или срочный, о сезонной работе, временной, какой вид учета рабочего времени действует.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников федеральными законами, прежде всего в связи с состоянием физического и психического здоровья. Сокращение рабочего времени в данном случае не зависит от усмотрения работодателя.

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю при продолжительности ежедневной работы (смены) не более 7 часов;
- для работников до 16 лет — не более 24 часов в неделю при продолжительности ежедневной работы (смены) не более 5 часов.

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 для соответствующего возраста. В этом случае продолжительность рабочего времени учащихся от 14 до 16 лет и от 16 до 18 лет не может превышать соответственно

¹ Об утверждении положения по учету рабочего времени граждан, принятых в профессиональные аварийно-спасательные службы, профессиональные аварийно-спасательные формирования на должности спасателей, утв. постановлением Минтруда России от 8 июня 1998 г. № 23.

12 и 18 часов, а продолжительность ежедневной работы должна быть не более 2,5 и 4 часов соответственно.

Труд несовершеннолетних работников оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы за счет собственных средств;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю. Конкретная продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю.

Кроме работников, перечисленных в ч. 1 ст. 92 ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- педагогическим работникам образовательных учреждений — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

- медицинским работникам — не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ);

- женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ (ст. 320 ТК РФ).

Трудовое законодательство предусматривает иные основания сокращения рабочего времени, не связанные с особыми условиями труда.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Словосочетание «непосредственно предшествующих» означает, что на один час уменьшается продолжительность только того рабочего

дня (смены), после которого наступает нерабочий праздничный день. Если по условиям производства сокращение продолжительности работы накануне праздничных дней невозможно, работникам должно предоставляться дополнительное время отдыха за переработку в эти дни или, с согласия работника, оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы.

При работе в ночное время установленная продолжительность рабочей смены сокращается на один час (ст. 96 ТК РФ). Это правило не распространяется на тех работников, для которых законодательством уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. Ночное рабочее время не сокращается, если работник был принят для выполнения работы только в ночное время. Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Не допускается привлечение к работе в ночное время:

- беременных женщин;
- работников моложе 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
- инвалидов.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также инвалиды могут допускаться к таким работам, но только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть в письменной форме ознакомлены о своем праве отказаться от работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ), устанавливаемом коллективным договором, положением об оплате труда, действующим на предприятии, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу

в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время¹.

Неполное рабочее время представляет собой такой вид рабочего времени, продолжительность которого уменьшена по сравнению с установленной законодательством по соглашению между работником и работодателем. Принято различать две его разновидности — неполный рабочий день и неполная рабочая неделя. По соглашению сторон допускается их сочетание.

Неполное рабочее время может устанавливаться любому работнику на основании заявления по согласованию с работодателем. Учитывая производственную необходимость, работодатель может отказать работнику в установлении неполного рабочего времени, однако отказ не допускается в отношении беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте 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, выданным в установленном законом порядке. Этим работникам работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

Неполное рабочее время должно быть установлено и по просьбе инвалида в соответствии с медицинскими показаниями и рекомендациями медицинских учреждений (ст. 11, 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

При установлении неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

В соответствии с ч. 3 ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Инициатива на установление неполного рабочего времени может исходить и от работодателя. При этом в данном

¹ Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

случае введение неполного рабочего времени возможно как по соглашению сторон (на основании ст. 93 ТК РФ), так и без согласия работника — по правилам, предусмотренным ст. 74 ТК РФ, которая позволяет в целях предотвращения массовых увольнений работников вводить режим неполного рабочего времени сроком до шести месяцев. Отказ работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени может повлечь его увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — в связи с сокращением численности или штата работников.

7.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени

Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени возможна в двух вариантах — как сверхурочная работа и как ненормированный рабочий день.

Сверхурочная работа — работа, производимая 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 (ч. 1 ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

Статья 152 ТК РФ определяет размер оплаты сверхурочной работы: за первые два часа работы она оплачивается не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Ненормированный рабочий день устанавливается лишь для некоторых категорий работников, он не может быть общим правилом для всех работников. Как правило, он вводится для работников, относящихся к категориям административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала, а также для лиц, труд которых не поддается учету во времени, распределяющих время для работы по своему усмотрению, и для лиц, рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

Необходимо обратить особое внимание на то, что на работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, так же как и на других, распространяется установленный у работодателя режим рабочего времени в части начала и окончания рабочего дня, предоставления перерывов, освобождения от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Ненормированный рабочий день компенсируется предоставлением работнику дополнительного отпуска. Согласно

ст. 119 ТК РФ продолжительность отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, при этом она не может составлять менее трех календарных дней. Трудовой кодекс РФ не ограничивает максимальную продолжительность отпуска. Предполагается, что продолжительность отпуска должна дифференцироваться прежде всего в зависимости от объема переработок в режиме ненормированного рабочего дня, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Например, согласно приказу Федерального фонда обязательного медицинского страхования от 1 сентября 2009 г. № 196 продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день для водителя автомобиля составляет 6 календарных дней, а для Председателя фонда — 21 календарный день.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ¹, в организациях, финансируемых из бюджета субъекта РФ, — органами власти субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления.

7.3. Режим рабочего времени

Режим рабочего времени — распределение времени работы в пределах определенного календарного периода (месяца, недели и т.п.).

Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены);

¹ См.: постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884.

- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ), технологические перерывы (например, на поточном или конвейерном производстве);
- число смен в сутки;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 189 ТК РФ) и может быть единым для всех работников организации (индивидуального предпринимателя), а может различаться для отдельных структурных подразделений или служб. Если режим отличается от обычного (т.е. установленного Правилами), он фиксируется в трудовом договоре. Данное требование содержится в ч. 2 ст. 57 ТК РФ.

К особым режимам режим рабочего времени относятся: ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ), режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК), сменная работа (ст. 103 ТК РФ) и разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).

Согласно ст. 102 ТК РФ допускается работа в режиме *гибкого рабочего времени*, составными элементами которого являются:

1) время переменное (гибкое) в начале и конце рабочего дня (смены), в пределах которого работник вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

2) время фиксированное — время обязательного нахождения на работе всех работающих по графику гибкого времени в данном подразделении предприятия (это основная часть рабочего дня). Максимально допустимая суммарная продолжительность рабочего времени в сутки при 40-часовой рабочей неделе не должна превышать 10 часов, в исключительных случаях — 12 часов (вместе с перерывом на обед);

3) перерыв для питания и отдыха (не включается в рабочее время);

4) продолжительность (тип) учетного периода, определяющего календарное время (день, неделя, месяц и т.д.), в течение которого работником должна быть отработана установленная законодательством норма рабочего времени.

Возможны следующие основные варианты режимов гибкого рабочего времени в зависимости от продолжительности учетного периода:

1) учетный период, равный рабочему дню, — когда его продолжительность, установленная законом, полностью отрабатывается в тот же день;

2) учетный период, равный рабочей неделе, — когда ее продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в данной рабочей неделе;

3) учетный период, равный рабочему месяцу, — когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в данном месяце.

В отдельных случаях в качестве учетного периода могут применяться также рабочая декада, рабочий квартал с аналогичными условиями отработки, а также другие варианты режимов гибкого рабочего времени, удобные для организации и работников. В этот период работник, работающий по гибкому графику, должен отработать установленную законодательством норму рабочего времени.

В целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг, а также когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (при непрерывном производстве), вводится *сменная работа* — работа в две, три или четыре смены. Традиционно сменный режим работы применяется в металлургическом производстве, машиностроении, горнодобывающих отраслях, на транспорте, в здравоохранении и других отраслях.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников. Графики сменности, как правило, являются приложением к коллективному договору, они доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается. Продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть (вместе с внутрисменным перерывом) не менее двойной продолжительности предыдущей рабочей смены, еженедельного — не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

В организациях с особым характером труда, где интенсивность работ в течение рабочего дня неодинакова, применяется *разделение рабочего дня на части*, но с условием,

чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ). Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Для некоторых категорий работников разделение рабочего дня на части предусмотрено федеральными нормативными правовыми актами. Например, для водителей городского транспорта такой режим работы установлен Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса, утв. приказом Минтранса России от 18 октября 2005 г. № 127, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена, утв. приказом Минтранса РФ от 8 июня 2005 г. № 63.

Разделение рабочего дня на части допускается в следующих случаях: когда это необходимо вследствие особого характера труда в организациях (например, организации, обслуживающие население); при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (например, городской пассажирский транспорт).

Установить разделение рабочего дня на части можно при соблюдении следующего условия — общая продолжительность рабочего времени не может превышать предусмотренную продолжительность ежедневной работы.

Законодательством не определяется, на какое количество частей может быть разделен рабочий день. На практике рабочий день делится на две части с перерывом более двух часов. Возможно установление большего количества перерывов. Указанные перерывы как время отдыха не оплачиваются.

Учет рабочего времени может быть поденным, недельным и суммированным.

При поденном учете рабочее время, установленное для работников, точно соответствует норме в течение рабочего дня.

При недельном учете норма вырабатывается в течение недели.

Суммированный учет рабочего времени — это такой вид учета рабочего времени, при котором по условиям производства или при выполнении отдельных видов работ

не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. В этом случае для работников вводится более длительный учетный период, продолжительность которого не может быть больше одного года (ст. 104 ТК РФ). Однако продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Норма рабочего времени на определенные календарные периоды рассчитывается по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены): при 40-часовой неделе — восемь часов; при продолжительности рабочей недели менее 40 часов — количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней¹.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Традиционно суммированный учет рабочего времени применяется при вахтовом методе организации работ (ст. 300 ТК РФ).

При вахтовом методе устанавливается специфический режим труда и отдыха, допускающий значительные переработки сверх нормальной продолжительности рабочего времени в период нахождения на вахте, которые компенсируются предоставлением длительного периода отдыха. При вахтовом методе всегда используется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью месяц, квартал, полгода или год. Учетный период охватывает все рабочее время и время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места выполнения работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени.

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха. Продолжительность вахты не должна превышать

¹ Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утв. приказом Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. № 558н.

одного месяца, в исключительных случаях она может быть увеличена до трех месяцев. Решение об увеличении продолжительности вахты вправе принимать работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Режим труда и отдыха устанавливается графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие (для сравнения — графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие). В отличие от обычного графика сменности график работы на вахте отражает не только рабочее время, но и дни нахождения в пути к месту работы и обратно, которые в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха (ст. 301 ТК РФ).

Поскольку изначально вахтовый способ допускает переработку¹, законом устанавливаются специальные правила о компенсации такой переработки. Часы переработки в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года, суммироваться до целых рабочих дней и предоставляться впоследствии в виде дополнительных дней междувахтового отдыха.

Контрольные вопросы и задания

1. Какие виды рабочего времени вы знаете?
2. В чем состоит отличие сокращенной продолжительности рабочего времени от неполного рабочего времени?
3. Что представляет собой режим рабочего времени?
4. В каком нормативном акте устанавливается режим рабочего времени?
5. Укажите сходства и различия сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня.
6. Какое время считается ночным? В каких случаях продолжительность ночной работы уравнивается с дневной?
7. Какие виды учета рабочего времени вам известны?

¹ Продолжительность смены обычно удлиняется до 12 часов, а продолжительность ежедневного отдыха, наоборот, уменьшается до 12 часов. Вдвое против нормы может быть уменьшена и продолжительность ежедневного отдыха — до 24 часов.

8. Что такое суммированный учет рабочего времени?
9. При каких условиях допускается разделение рабочего дня на части?
10. Что собой представляет режим гибкого рабочего времени? Каковы основные элементы данного режима?
11. В каких случаях вводится сменная работа?

Глава 8

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и виды времени отдыха, их продолжительность;
- правила привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- виды отпусков и их целевое назначение;
- порядок предоставления ежегодных отпусков для отдыха, правила продления и перенесения отпуска, разделения отпуска на части и отзыва из отпуска;
- правила предоставления отпусков без сохранения заработной платы;
- гарантии в сфере времени отдыха для отдельных категорий работников;

уметь:

- отличать ежегодные удлиненные основные отпуска от дополнительных отпусков;
- определять наличие права работника на отпуск (ежегодный основной и дополнительный, учебный, социальный, без сохранения заработной платы);
- устанавливать возможность изменения времени использования ежегодного отпуска, замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией;

владеть:

- понятийным аппаратом института времени отдыха;
 - навыками исчисления стажа работы для предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков;
 - навыками исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков;
 - правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с реализацией работниками права на отдых.
-

8.1. Понятие и виды времени отдыха

Право на отдых является конституционным правом работника. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ).

Времени отдыха посвящен разд. V ТК РФ, который начинается с правовой дефиниции: **время отдыха** — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Выделяют следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) — это самый короткий по продолжительности вид времени отдыха. Согласно ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня каждому работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов. Время перерыва работник может использовать по своему усмотрению, в том числе покинуть рабочее место. Однако существуют такие работы, где по условиям производства предоставление полноценного перерыва для отдыха и питания невозможно (например, работа дежурного врача в стационаре). В этом случае работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

На отдельных видах работ работникам предоставляются *технологические перерывы* (обусловленные технологией и организацией производства и труда), которые включаются в рабочее время. Такие перерывы положены работникам, выполняющим трудовую функцию на открытом воздухе в холодное время года либо в закрытых необогреваемых помещениях (перерывы для обогрева), водителям автомобилей (перерывы для отдыха

от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах), а также работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, на конвейерах и поточных линиях производства, диспетчерам автоматических систем управления полетами и некоторым другим. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов также определяются ПВТР.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, помимо перерыва для отдыха и питания предоставляются дополнительные *перерывы для кормления ребенка* (детей). Такие перерывы предоставляются не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна быть не менее одного часа. По просьбе женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся по желанию женщины на начало или на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением (ст. 258 ТК РФ).

Ежедневный (междусменный) отдых — это время между окончанием одного рабочего дня и началом другого в рамках одной недели. В российском законодательстве не установлена общая для всех работников продолжительность данного вида времени отдыха. На практике же исходят из следующего правила: продолжительность междусменного отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания должна быть не менее двойной продолжительности предыдущей смены¹.

Для отдельных категорий работников продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха определена в централизованных нормативных актах. Например, работникам локомотивных и кондукторских бригад после каждой поездки в оба конца в основном пункте работы (основное депо, пункт подмены локомотивных бригад по месту жительства членов бригады) предоставляется между-

¹ Такое правило предусмотрено нормативными правовыми актами, устанавливающими особенности режима отдельных категорий работников. См., например, п. 25 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. № 15.

сменный отдых, который не может быть менее 16 часов (для бригад пригородных поездов — 12 часов)¹.

Еженедельный непрерывный отдых имеет второе название — *выходные дни*. В соответствии со ст. 110 ТК РФ продолжительность ежедневного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Она должна соблюдаться во всех организациях при установлении режимов работы и графиков сменности. Конкретная продолжительность еженедельного отдыха зависит от вида рабочей недели и режима труда.

Для некоторых категорий работников специальными нормативными актами предусматривается иная продолжительность еженедельного отдыха: водителям автомобильного транспорта в случае установления им суммированного учета рабочих смен продолжительностью свыше 10 часов продолжительность еженедельного отдыха может быть сокращена до 29 часов (п. 23 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день. При этом общим выходным днем является воскресенье. Между тем второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором либо правилами внутреннего трудового распорядка. Как правило, оба выходных дня предоставляют подряд (ст. 111 ТК РФ).

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

По общему правилу работа в выходные дни запрещена (ч. 1 ст. 113 ТК РФ). Однако с письменного согласия работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивиду-

¹ Приказ МПС РФ от 5 марта 2004 г. № 7 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов».

ального предпринимателя, работники могут быть привлечены к работе. Кроме того, при наступлении чрезвычайных обстоятельств они могут быть привлечены к работе в выходные дни и без их согласия. Такими чрезвычайными обстоятельствами являются:

1) необходимость предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

2) необходимость предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) выполнение работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В иных случаях необходимости выполнения работ в выходной день, не указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель обязан не только получить письменное согласие работника, но и провести предусмотренную законом процедуру учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Следует помнить, что запрещается привлечение к работе в выходные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются к работе в выходные дни только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной день. Аналогичными гарантиями пользуются работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий празднич-

ный день будет оплачиваться в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Кроме еженедельных выходных дней закон предусматривает *дополнительные выходные дни* (как с оплатой по среднему заработку, так и без таковой) для отдельных категорий работников, в обязательном порядке предоставляемые по их просьбе работодателем:

1) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей по его заявлению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ;

2) один дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению женщине, работающей в сельской местности (ч. 2 ст. 262 ТК РФ);

3) один дополнительный выходной день без сохранения заработной платы ежемесячно предоставляется по письменному заявлению одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ);

4) работнику-донору после каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха с оплатой по среднему заработку. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 ТК РФ.

В Российской Федерации предусмотрено восемь праздников и двенадцать нерабочих праздничных дней:

1, 2, 3, 4 и 5 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Перенесению подлежит любой выходной день, который полагается работнику по графику работы, если он совпадает с праздничным днем. При таком совпадении выходным для работника будет ближайший после праздника рабочий день.

Трудовой кодекс РФ установил порядок оплаты нерабочих праздничных дней. Работникам, получающим заработную плату в форме месячного оклада, при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней размер заработной платы за данный месяц не снижается. При иных системах заработной платы работникам за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер дополнительного вознаграждения и порядок его выплаты определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается привлечение работников к работам, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), и к работам, вызываемым необходимостью обслуживания населения. В эти дни могут выполняться и неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работа в нерабочий праздничный день компенсируется в денежной форме либо предоставлением другого дня отдыха по правилам ст. 153 ТК РФ. Право выбора способа компенсации принадлежит работнику. Основным способом считается повышенная оплата, и только по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Если работник использует день отдыха, то работа в нерабочий праздничный день будет оплачиваться в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата за работу в праздничный день производится не менее чем в двойном размере:

- а) сдельщикам — не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- б) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, — в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

в) работникам, получающим месячный оклад, — в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

В коллективных договорах и положениях об оплате труда могут предусматриваться более высокие размеры оплаты за работу в праздничные дни.

Последним, самым продолжительным видом времени отдыха является *отпуск*, о котором речь пойдет в следующем параграфе.

8.2. Виды отпусков по трудовому законодательству

В законодательстве РФ выделяют следующие виды отпусков:

- 1) ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 114 ТК РФ);
- 2) дополнительные учебные отпуска (ст. 173–176 ТК РФ);
- 3) социальные отпуска:
 - отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ);
 - отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ);
 - отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ);
- 4) отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется для длительного отдыха работника, восстановления физического и психического здоровья, осуществления социально-культурных потребностей человека (путешествия, общение с семьей, повышение своего культурного уровня и т.п.).

Право на ежегодный отпуск является одним из основных трудовых прав каждого работника. Работающие по трудовому договору приобретают право на ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от вида работодателя, с которым они состоят в трудовых отношениях, степени занятости, места выполнения трудовых обязанностей, формы оплаты труда, занимаемой должности, срока трудового договора и иных обстоятельств.

Ежегодный оплачиваемый отпуск делится на основной и дополнительный.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Ее уменьшение возможно в исключительных случаях и только на основании федеральных законов. Так, лица, отбывающие исправительные работы, пользуются правом на ежегодный основной отпуск продолжительностью 18 рабочих дней (п. 6 ст. 40 УИК РФ).

Для отдельных категорий работников законодательством предусмотрены удлиненные основные отпуска. Цель таких отпусков — гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья и иных обстоятельств.

Удлиненный (более 28 календарных дней) отпуск установлен следующим категориям работников:

- работникам в возрасте до 18 лет — не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ);
- инвалидам — не менее 30 календарных дней¹;
- гражданам пожилого возраста и инвалидам, проживающим в стационарных учреждениях социального обслуживания, работающим на условиях трудового договора, — 30 календарных дней²;
- работникам прокуратуры — 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно³;
- педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ) — от 42 до 56 календарных дней⁴ и некоторым другим.

От удлиненных нужно отличать дополнительные отпуска (ст. 116 ТК РФ). Удлиненный отпуск — это базовый (основной) отпуск, к которому в случаях, предусмотренных законодательством или локальными нормативными актами работодателя, присоединяются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

1 Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

2 Федеральный закон от 2 августа 1995 г. № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов».

3 Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации».

4 Постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в следующих случаях.

- За работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней.

- За работу во вредных и опасных условиях труда дополнительный отпуск предоставляется в качестве компенсации. Его продолжительность определяется на основании аттестации рабочих мест в зависимости от установленного класса условий труда, но во всяком случае должна быть не менее семи календарных дней¹. Максимальная продолжительность на сегодняшний день составляет 36 рабочих дней.

- Отпуск за особый характер работы предусмотрен ст. 118 ТК РФ для отдельных категорий работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы. Перечень категорий работников, которым устанавливается такой отпуск, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ, однако пока такого постановления не принято. В качестве примера можно назвать дополнительный отпуск за особые условия труда (продолжительностью не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа), предоставляемый спасателям профессиональных аварийно-спасательных формирований за участие в работе по ликвидации чрезвычайных ситуаций².

- Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

¹ Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

² Статья 28 Закона РФ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей».

• Отпуск за стаж работы предназначен для стимулирования длительной непрерывной работы у одного работодателя. Обычно такой отпуск применяется в системе государственной и муниципальной службы, где он носит название «за выслугу лет». В частности, дополнительный отпуск за стаж работы предоставляется, например, сотрудникам Счетной палаты, проработавшим в органах финансового контроля свыше 10 лет — 10 календарных дней, свыше 15 лет — 15 календарных дней¹. Сотрудникам таможенных органов в соответствии со ст. 39 Федерального закона от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» при выслуге 10 лет предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней, при выслуге 15 лет — 10 календарных дней, при выслуге 20 лет и более — 15 календарных дней. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 60 календарных дней. Сотрудникам таможенных органов, имеющим выслугу 20 лет и более, дополнительный отпуск продолжительностью 30 календарных дней предоставляется по их желанию в любой год из последних трех до достижения ими предельного возраста пребывания на службе в таможенных органах. Данный отпуск предоставляется один раз в период службы в таможенных органах.

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются только по желанию работника. В ст. 128 ТК РФ говорится о том, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Словосочетание «может быть предоставлен» означает право (но не обязанность!) работодателя согласиться с просьбой работника о предоставлении отпуска.

Одновременно в ст. 128 ТК РФ перечислены случаи обязательного предоставления отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника. В большинстве случаев речь идет об отдельных категориях работников, пользующихся повышенной правовой защитой:

¹ Федеральный закон от 11 января 1995 г. № 4-ФЗ «О Счетной палате Российской Федерации».

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Трудовой кодекс РФ в ст. 173, 174 дополнительно устанавливает случаи предоставления отпусков без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, — 15 календарных дней;
- работникам — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов — 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, — 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях средне-

го профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца, для сдачи итоговых экзаменов — один месяц.

В Трудовом кодексе РФ также предусмотрены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263): работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Кроме того, указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Еще один случай предоставления отпуска без сохранения заработной платы закреплен в ст. 286 ТК РФ, в которой предусмотрено, что если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Учебные отпуска весьма условно можно отнести ко времени отдыха, поскольку их целевое назначение предполагает определенные трудовозатраты на подготовку к промежуточным и итоговым испытаниям.

В Российской Федерации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель

предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно — по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно — по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе — 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах — по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов — по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц.

А работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Социальные отпуска предоставляются работникам в связи с наличием у них семейных обязательств.

Отпуска по беременности и родам предоставляются в соответствии со ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности. Их продолжительность дифференцируется в зависимости от нескольких обстоятельств: по общему правилу отпуска по беременности и родам имеют

продолжительность 70, а в случае многоплодной беременности — 84 календарных дня до родов. Послеродовой отпуск по беременности и родам составляет 70 календарных дней (общее правило), 86 календарных дней (в случае осложненных родов), 110 календарных дней (при рождении двух или более детей).

При предоставлении отпуска по беременности и родам женщине выплачивается пособие по государственному социальному страхованию. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Отпуск, аналогичный послеродовому отпуску, предоставляется работникам, усыновившим ребенка. Его продолжительность будет зависеть от того, в каком возрасте усыновлен ребенок: отпуск предоставляется на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения (ст. 255 ТК РФ). В целях сохранения тайны усыновления женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска по усыновлению предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей — 110 календарных дней со дня их рождения.

Отпуска по уходу за ребенком предоставляются по заявлению женщины (матери ребенка) до достижения им возраста трех лет. Данный вид отпуска может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ст. 256 ТК РФ), а также работником, усыновившим ребенка (ч. 2 ст. 257 ТК РФ).

По заявлению женщины и лиц, использующих отпуск по уходу за ребенком, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

8.3. Порядок предоставления и использования ежегодного отпуска

В 1970 г. была принята Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках», которая ратифицирована Российской Федерацией только в 2010 г. Однако практически все требования Конвенции были учтены при разработке гл. 19 ТК РФ «Отпуска». Трудовое законодательство России закрепляет необходимые гарантии права на ежегодный отпуск: а) сохранение среднего заработка за работником на период отпуска; б) возможность получения денежной компенсации за неиспользованный отпуск; в) перенесение отпуска и соединение отпусков лишь в предусмотренных законом порядке и случаях.

Право на ежегодный отпуск возникает у работника с первого дня работы. Однако для его получения необходим определенный стаж работы у данного работодателя.

Правила подсчета стажа работы определены ст. 121 ТК РФ, в соответствии с которой в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- 1) фактически проработанное время;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска); время выполнения работником государственных или общественных обязанностей, время ежегодных оплачиваемых и учебных отпусков, время обучения, повышения квалификации и переквалификации с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности); время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если по роду деятельности он обязан его проходить; дни освобождения доноров от работы для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха;
- 3) время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;
- 4) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются: время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие отстранения работника от работы по ст. 76 ТК РФ; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней в течение рабочего года.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ отпуск предоставляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в числе дней отпуска не учитываются и не оплачиваются, а лишь удлиняют его продолжительность. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы в соответствии со ст. 122 ТК РФ возникает через шесть месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения указанного срока.

Трудовой кодекс РФ в ст. 122 и других устанавливает случаи, когда оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужчинам — при нахождении жены в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- совместителям — одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Что касается отпуска за второй и последующие годы работы, то он может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у рабо-

тодателя. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в организации ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работника, так и для работодателя. Работодатель должен известить работника о начале отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

Некоторым категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время. К таким категориям относятся, например, несовершеннолетние работники, ветераны боевых действий, лица, награжденные почетными знаками «Почетный донор России», «Почетный донор СССР», лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС. В коллективных договорах, заключаемых в организациях или с индивидуальным предпринимателем, могут быть предусмотрены и иные категории работников, которым отпуск может быть предоставлен в удобное для них время.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

Статья 124 ТК РФ устанавливает случаи продления или перенесения отпуска на другой срок:

1) если во время отпуска работник был нетрудоспособен или исполнял государственные обязанности, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, то ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника;

2) если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (не менее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ) либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником;

3) в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на интересах работника или организации,

гоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отпуск также может быть разделен на части, при этом такое разделение допускается при наличии двух условий: 1) имеется соглашение сторон о делении отпуска на части; 2) одна из частей отпуска составляет не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска по производственным причинам допускается лишь с его письменного согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Трудовым кодексом РФ установлено, что не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может также быть заменен денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ), но только при соблюдении следующих требований: 1) имеется соглашение сторон по этому поводу; 2) общая продолжительность отпуска более 28 календарных дней, и компенсируется только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней.

Не допускается замена отпуска или его части денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет. Нельзя также заменять деньгами ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда.

Компенсация за неиспользованный отпуск (отпуска за все годы) выплачивается работникам полностью при увольнении — вне зависимости от основания расторжения трудового договора.

Контрольные вопросы и задания

1. Что следует понимать под временем отдыха?
2. Какие виды времени отдыха вы знаете?

3. Классифицируйте перерывы в течение рабочего дня и дайте им характеристику.

4. Назовите правила привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5. Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством?

6. Назовите категории работников, имеющих право на ежегодный удлиненный основной отпуск.

7. Перечислите основания предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков.

8. Каков порядок предоставления, продления и переноса ежегодных оплачиваемых отпусков?

9. Какие периоды включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а какие не включаются?

10. В каких случаях предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Глава 9

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и правовую характеристику заработной платы;
- структуру заработной платы, ее отдельные составные части;
- правовые методы регулирования заработной платы;
- государственные гарантии в сфере оплаты труда;
- порядок установления МРОТ в РФ и ее субъектах;
- порядок установления заработной платы у конкретного работодателя;
- понятие и элементы тарифной системы оплаты труда;
- правила об оплате труда в особых условиях, отклоняющихся от нормальных;
- правила об удержаниях из заработной платы;
- правовые последствия нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы;

уметь:

- отличать компенсационные выплаты от стимулирующих;
- отличать премии, обусловленные системами оплаты труда, от премий-поощрений;
- определять наличие права работника на повышение заработной платы в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- ориентироваться в системах оплаты труда;

владеть:

- понятийным аппаратом института заработной платы;
 - навыками определения составных частей заработной платы;
 - навыками формулирования условий оплаты труда в трудовом договоре и локальных нормативных актах;
 - правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с оплатой труда.
-

9.1. Понятие и структура заработной платы

Заработная плата — категория не только юридическая, но и экономическая, и социальная. Современная экономи-

ческая теория рассматривает заработную плату как цену труда. Заработная плата представляет собой затраты предпринимателя на производство товаров и оказание услуг. С социальной точки зрения заработная плата — это основной доход работающего населения, средство воспроизводства рабочей силы, способ повышения благосостояния семьи и общества.

Как юридическая категория заработная плата отражает возмездный характер трудового правоотношения, недаром в дефинициях понятий «трудовое отношение» и «трудовой договор» подчеркивается, что работа (трудовая функция) выполняется за плату. Заработная плата рассматривается как элемент трудового правоотношения.

В соответствии с ч. 3 ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Дальнейшее развитие данная конституционная гарантия нашла в гл. 20 и 21 ТК РФ.

Трудовой кодекс РФ с 2006 г. использует понятия «оплата труда» и «заработная плата» как синонимы, давая им в ст. 129 общее определение. **Заработная плата (оплата труда)** — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Понятие заработной платы обладает такими специфическими признаками, которые не свойственны иным схожим понятиям, обозначающим вознаграждение за проделанную работу (например, по гражданско-правовому договору). Однако в представленной дефиниции не находят отражения характерные черты заработной платы, которые составляют ее правовую суть. Обратимся к Конвенции МОТ № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.), в соответствии с которой термин «заработная плата» означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или заработок, могущие быть исчисленными в деньгах

и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые предприниматель должен уплатить в силу письменного или устного договора о найме услуг трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны (ст. 1). Еще одно немаловажное свойство заработной платы указано в ст. 12 Конвенции — регулярный характер выплаты.

Суммируя оба определения, выделим следующие признаки заработной платы как юридической категории:

1) заработная плата выплачивается по трудовому договору — вне зависимости от того, был он заключен в письменной форме, как того требует ст. 67 ТК РФ, или в устной;

2) оплачивается выполнение работником трудовой функции, т.е. процесс труда, а не его результат; не относятся к заработной плате выплаты, носящие иной целевой характер (ссуды, материальная помощь, премии, выдаваемые в качестве поощрения за добросовестный труд в соответствии со ст. 191 ТК РФ);

3) размер заработной платы устанавливается в соответствии с квалификацией работника, сложностью, количеством, качеством труда, а также условиями его выполнения (ст. 132 ТК РФ);

4) оплата труда производится по заранее определенным нормам и расценкам. За основу берутся либо сдельные расценки (для работников со сдельной системой оплаты труда), либо проработанное время (повременная оплата труда), либо иные показатели, установленные работодателем;

5) порядок определения размера заработной платы и условия ее выплаты должны устанавливаться до начала работы, т.е. условие об оплате труда является обязательным условием трудового договора;

6) размер заработной платы может определяться как по соглашению сторон (например, в коммерческих организациях), так и в централизованном порядке государством (государственным служащим, прокурорским работникам, судьям);

7) заработная плата исчисляется и выплачивается в деньгах — валюте РФ;

8) выплата заработной платы — обязанность работодателя, оплата труда как обязательный элемент трудового отношения носит гарантированный характер; это означает,

что выплата заработной платы производится независимо от результатов хозяйственной деятельности работодателя;

9) выплата заработной платы производится регулярно, согласно ст. 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца.

Своеобразием отличается и *метод регулирования заработной платы*. Он сочетает в себе государственное нормирование и локальное регулирование, объединяет нормативный и договорный способы установления условий оплаты труда.

Государственное нормирование выражается в установлении принципов и общих гарантий в сфере оплаты труда. Правовое регулирование оплаты труда базируется на двух основных принципах: 1) гарантирование права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом МРОТ (ст. 2 ТК РФ); 2) запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

К гарантиям в сфере оплаты труда относятся установленные в централизованном порядке МРОТ, ограничения оплаты труда в натуральной форме, минимальные размеры компенсационных доплат при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных, ограничение оснований и размеров удержаний из заработной платы и др.

Локальное регулирование предполагает, что системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются локальными нормативными актами (Положением об оплате труда, Положением о премировании, Положением о вознаграждении по итогам работы за год и др.). Условия оплаты труда, определенные локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством. Сочетание государственного и локального регулирования можно проиллюстрировать на примере ч. 2 ст. 135 ТК РФ, в которой сказано, что системы и размеры оплаты труда устанавливаются коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Например, согласно ст. 154 ТК РФ конкретные размеры

повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, но не могут быть меньше установленных Правительством РФ¹.

Нормативный порядок установления условий оплаты труда логично дополняется договорным способом. Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Условие об оплате труда относится к числу обязательных условий трудового договора, оно отражает размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (ст. 57 ТК РФ). Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Согласно ст. 145 ТК РФ размеры оплаты труда руководителей иных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются по соглашению сторон трудового договора. Договорный порядок предусмотрен для установления размера доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ).

Договорный способ регулирования оплаты труда осуществляется также посредством заключения коллективных договоров и социально-партнерских соглашений различного уровня (генерального, отраслевых, межотраслевых, региональных, территориальных). Например, порядок индексации заработной платы устанавливается коллективными договорами, соглашениями (ст. 134 ТК РФ). Региональным соглашением может устанавливаться МРОТ в отдельном субъекте РФ (ст. 133.1 ТК РФ).

Перейдем к структуре заработной платы. Условно заработную плату можно разделить на две части: основную (или постоянную) и дополнительную (или переменную).

¹ Согласно постановлению Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном повышении оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

В основную часть входят выплаты постоянного характера, т.е. гарантированные независимо от результатов финансово-хозяйственной и производственной деятельности работодателя.

К основной части заработной платы относятся следующие выплаты

1. *Оклад (должностной оклад) или тарифная ставка*, которые означают фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей или нормы труда определенной сложности. Их различие состоит в том, что оклад всегда устанавливается за календарный месяц, а тарифная ставка может устанавливаться за различные единицы времени (час, день, месяц). Как правило, оклады применяются для формирования заработной платы руководителей, специалистов, служащих, а тарифные ставки чаще всего используются для установления заработной платы рабочим.

2. *Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер*, т.е. предназначенные компенсировать работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Особенность данного вида доплат и надбавок состоит в том, что, как правило, законодатель в централизованном порядке устанавливает их конкретный или минимальный размер. Примерами доплат и надбавок, носящих компенсационный характер, являются:

- доплата за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах (ст. 147 ТК РФ), размер которой устанавливается по результатам аттестации рабочего места;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);

- доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну (ст. 21 Закона РФ «О государственной тайне»);

- надбавка за вахтовый метод работы (ст. 302 ТК РФ) и др.

3. *Стимулирующие надбавки и доплаты постоянного характера*, которые не зависят от результатов работы хозяйствующего субъекта и гарантируются либо государством (предусматриваются законами и иными нормативными правовыми актами в качестве обязательных выплат),

либо работодателем (устанавливаются в локальных нормативных актах и трудовых договорах). Примерами подобных выплат служат следующие надбавки:

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 317 ТК РФ);
- надбавка за выслугу лет (широко распространена на государственной и муниципальной службе);
- доплаты за ученую степень кандидата наук и доктора наук (ст. 30 Федерального закона от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»);
- надбавки за профессиональное мастерство, за классность, за звание лучшего по профессии и иные, устанавливаемые работодателями в локальном порядке.

4. *Районные коэффициенты* — выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, предназначенные для компенсации повышенных физиологических нагрузок в связи с работой в неблагоприятных климатических условиях (ст. 148, 316 ТК РФ). В отличие от доплат и надбавок, которые по общему правилу исчисляются в процентном отношении к должностному окладу или тарифной ставке, районный коэффициент начисляется на всю сумму заработной платы (кроме процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям).

Дополнительная часть заработной платы зависит в первую очередь от результатов финансово-хозяйственной деятельности организации, а также от трудового вклада работника, результатов его работы за прошедший период. В дополнительную часть заработной платы входят следующие стимулирующие выплаты:

- премии, обусловленные системой оплаты труда;
- вознаграждение по итогам работы организации за год;
- вознаграждение за выслугу лет (стаж работы в организации) и др.

К переменной части заработной платы можно отнести стимулирующие надбавки, если их выплата поставлена в зависимость от результатов работы конкретного человека, например надбавку за высокие достижения в труде, которая выплачивается при условии выполнения определенных показателей.

Поскольку перечисленные стимулирующие выплаты являются дополнительным, работодатель вправе само-

стоятельно определять размер и условия их начисления, закрепляя эти положения в локальных нормативных актах (например, в Положении об оплате труда, Положении о премировании, Положении о вознаграждении по итогам работы за год и др.).

Премии, входящие в состав заработной платы, нужно отличать от премий, которые представляют собой одну из разновидностей поощрения за труд, предусмотренных ст. 191 ТК РФ. Премии, обусловленные системой оплаты труда, носят систематический характер, выплачиваются на основании локального нормативного акта (Положения о премировании) за достижение заранее обусловленных показателей в установленных в Положении о премировании размерах (как правило, размер премий устанавливается в процентном отношении к тарифным ставкам или должностным окладам). Премии, не обусловленные системой оплаты труда (не регламентированные в Положении о премировании), носят характер разового поощрения, и, поскольку круг работников, условия премирования, размеры премий заранее не определяются, их выплата во многом зависит от усмотрения работодателя.

Систематическое премирование работников осуществляется за достижение определенных показателей премирования и выполнение условий премирования. *Показатели премирования* — это критерии, позволяющие определить направление в стимулировании труда, цели и задачи материального поощрения (например, выполнение и перевыполнение плана по выпуску и реализации продукции, достижение определенного размера прибыли, снижение себестоимости продукции, увеличение производительности труда, повышение качества продукции, экономия сырья и электроэнергии, рациональное использование оборудования, повышение коэффициента загрузки оборудования и т.д.). *Условия премирования* — это критерии, раскрывающие либо отдельные стороны результатов труда, на которые они могут оказывать влияние (например, качество продукции), либо отношение к труду (соблюдение трудовой дисциплины). Например, зачастую в качестве условия премирования выступает добросовестное исполнение трудовых обязанностей и отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

При невыполнении показателей и условий премирования работник не приобретает права на премиальное вознаграждение.

Периодичность премирования может быть разной, чаще это ежемесячные выплаты, иной вариант — ежеквартальные.

Вознаграждение по итогам годовой работы является особым видом стимулирующей выплаты, направленной на достижение конечных результатов труда. Чаще всего ее выплата ставится в зависимость от полученной прибыли субъектом хозяйствующей деятельности. Условием возникновения права на получение такого вознаграждения признается работа в организации в течение всего календарного года, по итогам которого производится выплата. Как правило, в положениях предусматриваются исключения из этого правила в отношении тех категорий работников, которые не проработали полный календарный год, но оставили работу по уважительным причинам, например в связи с призывом на военную службу, поступлением в профессиональное учебное заведение, переходом на выборную работу и т.п. Им вознаграждение начисляется пропорционально отработанному времени.

Размер вознаграждения зависит от продолжительности непрерывного стажа работы, но иногда работодатели предусматривают основания для повышения этой стимулирующей выплаты, например работа во вредных или опасных условиях, работа в многосменном режиме.

Вознаграждение за выслугу лет является специальным видом стимулирования длительной непрерывной работы в некоторых отраслях экономики и сферах управленческой деятельности¹. Размер этого вознаграждения устанавливается в процентном отношении к заработной плате или тарифной ставке (должностному окладу) и зависит от непрерывного стажа работы. Выплачивается один раз в год, как правило, по окончании календарного года.

9.2. Государственные гарантии по оплате труда

В ст. 130 ТК РФ установлены основные государственные гарантии по оплате труда работников.

1. Величина МРОТ. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабо-

¹ В системе государственной и муниципальной службы традиционно используется иной способ поощрения за длительный стаж работы — ежемесячные надбавки за выслугу лет. Такие выплаты относятся к основной (постоянной) части заработной платы.

чего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ (ч. 3 ст. 133 ТК РФ). Размер МРОТ устанавливается федеральным законом одновременно на всей территории РФ. С 1 июня 2011 г. МРОТ составляет 4611 руб.¹ Однако субъекты РФ вправе своим региональным соглашением установить собственный размер МРОТ, который будет действовать только на территории данного субъекта РФ (ст. 133.1 ТК РФ). В 2011 г. в 28 субъектах РФ МРОТ превышал общефедеральный. Например, в Москве МРОТ составил с 1 января 2011 г. 10 400 руб., а с 1 июля 2011 г. — 11 100 руб., в Московской области МРОТ с 1 июня 2011 г. — 7229 руб., в Санкт-Петербурге — 7300 руб., в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре с 1 января 2011 г. МРОТ равен 9415 руб., в Республике Бурятия — 5338 руб.²

2. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы. Эти меры включают индексацию (повышение) заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок индексации заработной платы для бюджетных организаций устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, а для других работодателей — коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом (ст. 134 ТК РФ).

3. Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы.

В соответствии со ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работников могут производиться только в случаях, непосредственно предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Например, удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной

¹ Федеральный закон от 1 июня 2011 г. № 106-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”».

² URL: <http://www.mojazarplata.ru/main/minimumwages/minimalqnajaja-oplata-truda-mrot-v-subektah-rf-na-2011>.

командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

— для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

— при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5—7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Максимальный размер удержаний установлен в ст. 138 ТК РФ, согласно которой общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, — 50% заработной платы, причитающейся работнику. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработной платы. Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

4. Ограничение оплаты труда в натуральной форме. По общему правилу выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (ч. 1 ст. 131 ТК РФ), однако закон допускает возможность неденежной формы оплаты труда, устанавливая ряд ограничений. Выплата заработной платы в неденежной форме допускается только при соблюдении следующих правил:

1) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом ст. 131 ТК РФ не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если

работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

2) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20% общей суммы заработной платы;

3) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

4) подобного рода выплаты подходят для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу. Согласно ч. 3 ст. 131 ТК РФ не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия и боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

5) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

5. Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами.

В соответствии со ст. 64 ГК РФ работники являются кредиторами второй очереди по отношению к работодателю-банкроту. Задолженность работникам по выплате выходных пособий и оплате труда погашается после производства расчетов с гражданами, перед которыми ликвидируемая организация несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью. Вопросы погашения задолженности работодателя перед работниками решаются в соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

6. Государственный надзор и контроль за полной и своевременной выплатой заработной платы и реализацией государственных гарантий по оплате труда. Его в первую очередь осуществляют федеральная инспекция труда и прокуратура. Внутриведомственный государственный контроль в подведомственных организациях производится федеральными органами исполнительной власти, органами власти субъектов РФ и органами местного самоуправления. Правом на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства обладают также профсоюзы.

7. Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных действующими нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями.

Нарушение законодательства об оплате труда может повлечь административную ответственность в соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ: для должностных лиц предусмотрен штраф от 1 тыс. до 5 тыс. руб.; для индивидуального предпринимателя — штраф от 1 тыс. до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; для юридических лиц — штраф от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. При совершении повторного правонарушения возможна дисквалификация должностного лица на срок от одного года до трех лет.

Уголовный кодекс РФ (ст. 145.1) также предусматривает ответственность работодателя за невыплату заработной платы и иных выплат. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы и иных выплат из корыстной или иной личной заинтересованности руководителя организации, работодателя — физического лица, руководителя филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации наказывается штрафом в размере до 120 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо лишением свободы на срок до одного года. Под частичной невыплатой заработной платы и иных установленных законом выплат понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы и иных установленных законом выплат или выплата заработной

платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом МРОТ, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем — физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, — наказываются штрафом в размере от 100 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового. Если в результате названных действий (бездействия) возникли тяжкие последствия, они наказываются штрафом в размере от 200 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Трудовой кодекс РФ также предусматривает ответственность работодателя за невыплату заработной платы. Во-первых, работодатель может быть привлечен и к материальной ответственности в соответствии со ст. 236 ТК РФ. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (независимо от того, виновен ли работодатель в несвоевременной выплате заработной платы), он обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $\frac{1}{300}$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Во-вторых, закон позиционирует как ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы приостановку работником работы. Это особый способ защиты права на заработную плату, который входит в понятие «самозащита». В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе,

известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Вопрос с сохранением заработной платы за указанный период законом не решен. По мнению Верховного Суда РФ, работодатель должен сохранить за работником за время приостановки работы среднюю заработную плату¹.

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

Право работников на самозащиту в случае задержки выплаты заработной платы ограничено запретом приостановки работы, установленным в ч. 2 ст. 142 ТК РФ. В частности, не допускается приостановка работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении, в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах и организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования, в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, и др.

8. Сроки и очередность выплаты заработной платы также относятся к числу государственных гарантий по оплате труда работников.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным

¹ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 г., утв. постановлением Президиума ВС РФ от 10 марта 2010 г.

или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы. Она также может быть перечислена на счет в банке, указанный работником, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Если заработная плата частично выплачивается в неденежной форме, место и сроки выплаты определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику. Исключение составляют случаи, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (например, если работник признан судом недееспособным или ограниченно дееспособным, его заработок получают опекун или попечитель).

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Данная информация должна содержаться в расчетном листке, форма которого утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

9.3. Системы оплаты труда

Система оплаты труда в экономическом смысле — это методы установления уровня оплаты труда работников. Система оплаты труда как юридическая категория — это правовой инструмент, представляющий собой совокупность правил, с помощью которого определяется заработная плата работников.

В соответствии со ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Чаще всего используются **тарифные системы оплаты труда** — системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий (ч. 1 ст. 143 ТК РФ). Тарифная система оплаты труда включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Увеличение тарифной ставки происходит с возрастанием сложности и напряженности работ. Различают часовые, дневные, месячные тарифные ставки. Работодатель определяет размеры тарифных ставок в денежном выражении и фиксирует их в коллективном договоре или локальном нормативном акте.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады устанавливаются в штатном расписании, которое утверждает работодатель.

Тарифная сетка — элемент тарифной системы, представляющий собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью *тарифных коэффициентов*. Соотношение тарифных коэффициентов первого и последнего разрядов принято называть диапазоном тарифной сетки. Тарифная сетка представляет собой шкалу, разбитую на разряды, которая позволяет определить размер тарифной ставки для оплаты труда работников в зависимости от сложности

выполняемых работ и их квалификации путем умножения тарифной ставки первого разряда на тарифный коэффициент. На практике используются в основном шестиразрядные (реже восьмиразрядные) тарифные сетки.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Тарифная система устанавливает дифференциацию заработной платы в соответствии с качественными различиями в труде: его сложностью и напряженностью, условиями труда, интенсивностью. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

При **бестарифной системе оплаты труда** используется долевое распределение заработанных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми коэффициентами в оплате труда разного качества, т.е. определяется общий фонд оплаты труда для всех сотрудников подразделения или организации в целом и для каждого из сотрудников устанавливается коэффициент трудового участия. Далее фонд оплаты труда делится на сумму коэффициентов трудового участия и умножается на коэффициент трудового участия работника, зарплата которого рассчитывается. Таким образом, эта система основана на зависимости уровня оплаты труда работника от результатов труда всего коллектива.

Другой вариант бестарифной системы оплаты труда — в процентах от выручки, доли от прибыли и т.п. В данном случае размер вознаграждения определяется в виде фиксированного размера (процента) от дохода, получаемого работодателем от реализации продукции (работ, услуг), произведенной данным работником. Обычно такая система оплаты труда устанавливается по соглашению между работником и работодателем непосредственно при заключении трудового договора, в котором и определяются размеры вознаграждения и способы его исчисления.

Выделяется сдельная и повременная системы оплаты труда.

В основу расчета при *сдельной* оплате труда берется сдельная расценка, которая представляет собой размер вознаграждения, подлежащего выплате работнику за изготовление им единицы продукции или выполнение определенной операции.

При *простой сдельной* оплате заработная плата зависит от сдельной расценки, представляющей собой размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы), и от количества произведенной продукции (выполненной работы).

Индивидуальная сдельная система заработной платы характеризуется тем, что заработок каждого работника определяется по результатам его личного труда, который выражается в количестве изготовленных им изделий (деталей) или выполненных за определенный период времени операций.

При *коллективной (бригадной) сдельной* системе оплаты труда заработная плата работников рассчитывается в соответствии с объемом работы (количеством продукции), выполненным бригадой.

Косвенная сдельная система оплаты труда заключается в том, что заработок работника становится зависимым от результатов труда других работников. Она применяется при учете труда вспомогательных работников, учет выработки которых затруднен, но от результатов труда которых зависит выработка основных работников-сдельщиков.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда характеризуется тем, что начиная с заранее установленного уровня выполнения норм происходит определенное увеличение сдельной расценки за выполненные операции, детали или изделия.

Сдельно-регрессивная система оплаты характеризуется тем, что начиная с определенного уровня перевыполнения норм происходит снижение сдельной расценки.

При *повременной* оплате труда заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени независимо от результатов труда.

При *простой повременной* оплате труда в основу расчета размера оплаты труда работника берется тарифная ставка или должностной оклад согласно штатному расписанию и количество отработанного работником времени. Если в течение месяца работник отработал все рабочие дни, размер его заработка будет соответствовать его должностному

окладу (тарифной ставке), если же отработано не все рабочее время, оплата труда будет начислена лишь за фактически отработанное время.

При *повременно-премиальной* системе заработная плата работников состоит из двух частей: оклад либо произведение дневной (часовой) тарифной ставки на отработанное время и ежемесячной премии за достижение определенных результатов в работе.

Системы оплаты труда согласно ст. 135 ТК РФ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Это общее правило уточняется применительно к оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений в ст. 144 ТК РФ. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

— в федеральных государственных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— в государственных учреждениях субъектов РФ — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

— в муниципальных учреждениях — коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работодатели — бюджетные учреждения не так свободны в определении размеров оплаты труда, как коммерческие организации. Для государственных и муниципальных учреждений Правительство РФ может устанавливать базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (группам профессий рабочих и долж-

ностей служащих, сформированным с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации).

С декабря 2008 г. в России внедряются новые системы оплаты труда работников бюджетных учреждений, имеющие целью усиление дифференциации в оплате труда¹. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение и охарактеризуйте заработную плату как правовую категорию.
2. Назовите отличия заработной платы от вознаграждения за труд по гражданско-правовому договору.
3. Какие существуют методы правового регулирования оплаты труда?
4. Каков порядок установления минимального размера труда в Российской Федерации и размера минимальной заработной платы в субъекте РФ?

¹ Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

5. Назовите минимальный размер оплаты труда на сегодняшний день.

6. Что относится к мерам, обеспечивающим повышение уровня реального содержания заработной платы?

7. Какие системы оплаты труда вы знаете? Какими нормативными актами устанавливаются системы оплаты труда?

8. Из каких элементов состоит тарифная система оплаты труда?

9. Составьте таблицу с указанием условий труда, отклоняющихся от нормальных, и размеров оплаты за выполнение таких работ.

10. Какие стимулирующие выплаты вы знаете? Как они устанавливаются?

11. В каких случаях и в каком размере производятся удержания из заработной платы работника по распоряжению работодателя?

12. Назовите ограничения по оплате труда в неденежной форме.

13. Охарактеризуйте порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

14. Какую ответственность работодателя устанавливает ТК РФ за задержку выплаты заработной платы?

Глава 10

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и правовое значение гарантий и компенсаций;
- виды общих и специальных гарантий и компенсаций;
- случаи предоставления гарантий и компенсаций;
- порядок установления размеров компенсационных выплат;
- правила направления работников в командировки;

уметь:

- отличать гарантии от компенсаций;
- ориентироваться в системе гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством;
- определять право работника на гарантии и компенсации в установленных законом случаях;
- различать служебные командировки и служебные поездки;

владеть:

- понятийным аппаратом института гарантий и компенсаций;
 - правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с предоставлением работникам гарантий и компенсаций.
-

10.1. Понятие и виды гарантий и компенсаций

Раздел VII ТК РФ посвящен гарантиям и компенсациям, предоставляемым работникам в связи с исполнением ими трудовых и иных обязанностей. Законодатель в ст. 164 ТК РФ дает легальное определение терминам «гарантии» и «компенсации».

Гарантии — средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантии могут приобретать форму денежных выплат, цель которых — предотвратить потери в заработке в связи с освобождением работника от выполнения трудовой функции в случаях, определенных в законе. Например, в соот-

ветствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы. Гарантии также могут иметь и неденежное выражение, например в виде обязанности работодателя освободить работника от работы и сохранить за ним место работы (должность).

Компенсации — денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Работникам обычно компенсируются расходы, которые они понесли для выполнения заданий работодателя. Например, работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие), иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя (ст. 168.1 ТК РФ).

Компенсации следует отличать от компенсационных выплат, о которых говорится в ст. 129 ТК РФ. Компенсационные выплаты являются частью заработной платы работника и представляют собой доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и т.д.

Следует обратить внимание на правило, закрепленное в ч. 2 ст. 165 ТК РФ: соответствующие выплаты при предоставлении гарантий и компенсаций производятся за счет средств работодателя. Однако из данного правила имеется исключение: если работник исполняет государственные или общественные обязанности, то выплаты ему производят те органы и организации, в интересах которых обязанности были исполнены, в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами РФ. На работодателе же лежит только обязанность освободить работника от основной работы.

В ст. 165 ТК РФ перечислены гарантии и компенсации, которые условно можно разделить на общие и специальные. К общим гарантиям и компенсациям относятся гарантии, предусмотренные иными институтами трудового права (гарантии и компенсации при приеме на работу и заключении трудового договора, переводе на другую работу, по оплате труда, рабочему времени и времени отдыха, при привлечении работника к материальной и дисциплинарной ответственности и т.д.).

Специальные гарантии и компенсации предоставляются работникам в соответствии с разд. VII ТК РФ, в частности:

- при направлении в служебные командировки и служебные поездки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- в некоторых случаях расторжения трудового договора;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при прохождении работником медицинского осмотра;
- при использовании работником в процессе труда личного имущества и др.

Большинство из указанных специальных гарантии и компенсаций детально регулируются нормами гл. 23–27 разд. VII ТК РФ. В то же время случаи предоставления гарантий и компенсаций можно обнаружить и в иных федеральных законах. Например, п. 4 ст. 7 Закона РФ «О закрытом административно-территориальном образовании» закрепляет особую (повышенную) гарантию: за работниками предприятий и (или) объектов, других юридических лиц, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией указанных организаций, а также при сокращении численности или штата указанных работников сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

10.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, служебные поездки и при переезде на работу в другую местность

Глава 24 ТК РФ определяет, какие гарантии и компенсации предоставляются работникам при направлении в служебные командировки и служебные поездки. Служебным командировкам посвящено постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки». Служебные поездки дополнительными нормативными актами не регулируются, поэтому работодатель вправе сам определять порядок направления в служебные поездки, оформления документов, размеры и порядок возмещения расходов.

Согласно ст. 166 ТК РФ **служебная командировка** — поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

В командировку могут быть направлены только лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. По общему правилу согласия работника на направление в служебную командировку не требуется. Однако в отношении некоторых категорий работников закон устанавливает запрет направлять их в служебную командировку. Это относится к беременным женщинам (ст. 259 ТК РФ), лицам в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), работникам в период действия ученического договора, если командировка не связана с ученичеством (ст. 203 ТК РФ).

Кроме того, в законодательстве установлены некоторые категории работников, которые должны дать предварительное согласие на поездку в командировку. К ним относятся: женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работники, имеющие детей-инвалидов, и работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

При направлении работника в командировку работодатель издает приказ (распоряжение), с которым работника знакомят под роспись. Работодатель также оформляет командировочное удостоверение, подтверждающее срок пребывания работника в служебной командировке (срок

командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения). Кроме того, работнику выдается служебное задание для направления в командировку, в котором указывается служебное поручение, которое он должен выполнить.

Местом постоянной работы является место расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором (командирующая организация). Поездка работника, направляемого в командировку по распоряжению работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы, также признается командировкой.

Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда из командировки — дата прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее — последующие сутки.

В случае если станция, пристань или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани или аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем.

На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, не использованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности), среднего заработка (за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы), а также возмещение расходов, связанных с командировкой.

Расходы, связанные с командировкой, складываются из нескольких составляющих: 1) расходы по проезду; 2) рас-

ходы по найму жилого помещения; 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); 4) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры командировочных расходов определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Работнику перед отъездом в командировку выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных. В течение трех дней по возвращении из командировки работник обязан представить авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное в установленном порядке, документы о найме жилого помещения и фактических расходах по проезду. Для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, работодатель может произвести удержание данной суммы из заработной платы работника на основании ст. 137 ТК РФ.

В отличие от командировок понятие «служебные поездки» в ТК РФ не имеет дефиниции. Законодатель лишь уточняет, что в случае, если постоянная работа работника осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, работник работает курьером или проводником на железной дороге), такие служебные поездки служебными командировками не признаются. Однако ст. 168.1 ТК РФ также обязывает работодателей возмещать расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, а также иные расходы, понесенные работниками с разрешения или ведома работодателя, тем работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, участвующим в работах экспедиционного характера или работающим в полевых условиях.

Размер и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками указанных работников, а также перечень должностей, профессий, работ этих работников устанавливается в коллективном договоре, соглашении, локальных нормативных актах. Кроме того, условие о раз-

мере и порядке возмещения данных расходов также может найти отражение в трудовом договоре работника.

Необходимость предоставления работнику определенных гарантий и компенсаций, связанных с его переездом на работу в другую местность, может быть вызвана следующими обстоятельствами:

- имело место прекращение трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с переводом работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю, который осуществляет свою деятельность в другой местности;

- работодатель предлагает работнику перевод на работу в другую местность в связи с тем, что сам меняет свое местоположение (ст. 72.1 ТК РФ);

- работник сам решил сменить место жительства и заключает трудовой договор с работодателем, расположенным в другой местности.

Во всех этих случаях работник может требовать возмещения понесенных при переезде расходов, если имелась предварительная договоренность работника и работодателя о переезде на работу в другую местность, под которой понимается местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

В соответствии со ст. 169 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику: 1) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (данные расходы не подлежат возмещению, если работодатель предоставил работнику соответствующие средства передвижения); 2) расходы по обустройству на новом месте жительства.

Поскольку в ТК РФ отсутствуют минимальные размеры возмещаемых расходов, вопрос о перечне подлежащих возмещению затрат работника на переезд, а также непосредственно размеры этих расходов определяются соглашением сторон трудового договора (стороны могут внести данное условие непосредственно в текст трудового договора, а могут заключить и отдельное соглашение о возмещении расходов при переезде на работу в другую местность).

Как правило, соглашением сторон определяются случаи, когда работник обязан вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность. Чаще всего к таким случаям относят: отказ приступить к работе в установленный срок без уважительной причины; увольнение по собственному желанию без уважительной причины

или увольнение за виновные действия, которые в соответствии с законодательством РФ явились основанием прекращения трудового договора до окончания срока работы, определенного трудовым договором.

10.3. Гарантии и компенсации работникам при выполнении ими государственных или общественных обязанностей

В гл. 25 ТК РФ, посвященной гарантиям и компенсациям работникам при выполнении ими государственных или общественных обязанностей, по сути, закреплена лишь обязанность работодателя освободить работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей. При этом за работником сохраняется место работы (должность), но не сохраняется заработная плата. По мысли законодателя, компенсации за время выполнения указанных обязанностей должны выплачивать те государственные органы или общественные объединения, которые отвлекли работника от выполнения его работы.

В Кодексе отсутствует перечень государственных или общественных обязанностей, которые работник может выполнять в рабочее время. Согласно федеральным законам к государственным обязанностям относятся: призыв на военные сборы; исполнение обязанностей присяжного или арбитражного заседателя; вызов в налоговые органы в качестве свидетеля, переводчика, специалиста, эксперта и понятого; вызов в суд в качестве потерпевшего, свидетеля, их законных представителей, понятого; осуществление избирательных прав (регистрация гражданина в качестве кандидата в депутаты, кандидата на пост Президента РФ, участие в работе избирательной комиссии с правом решающего голоса) и некоторые другие.

К общественным обязанностям относят профсоюзную деятельность, участие в комиссии по трудовым спорам, комиссии по заключению коллективного договора, примирительной комиссии и трудовом арбитраже.

При выполнении работником государственных или общественных обязанностей государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполне-

ния этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо решением соответствующего общественного объединения (ст. 170 ТК РФ).

В соответствии со ст. 6 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» граждане на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы, освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы, им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы. Компенсация данных расходов осуществляется за счет средств федерального бюджета, предусмотренных на эти цели Министерством обороны РФ.

На время прохождения военных сборов граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

Арбитражным заседателям в соответствии со ст. 6 Федерального закона от 30 мая 2001 г. № 70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации» возмещаются командировочные расходы в порядке и размере, которые установлены для судей при командировании в пределах Российской Федерации, а также выплачивается компенсационное вознаграждение в размере $\frac{1}{4}$ должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее пятикратного минимального

размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, который исчисляется пропорционально количеству рабочих дней, в течение которых арбитражный заседатель участвовал в осуществлении правосудия. Выплату производит арбитражный суд субъекта РФ за счет средств федерального бюджета. Время исполнения арбитражным заседателем полномочий по осуществлению правосудия учитывается при исчислении ему всех видов трудового стажа.

Присяжные заседатели в соответствии со ст. 11 Федерального закона от 20 августа 2004 г. № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации» имеют право на выплату за счет средств федерального бюджета компенсационного вознаграждения в размере $\frac{1}{2}$ должностного оклада судьи этого суда пропорционально числу дней участия в осуществлении правосудия, но не менее среднего заработка присяжного заседателя по месту его основной работы за такой период. Присяжному заседателю также возмещаются судом командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленных законодательством для судей данного суда. Кроме того, увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются, а время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия учитывается при исчислении всех видов трудового стажа.

К процессуальным издержкам, которые связаны с трудовой деятельностью работников, исходя из ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса РФ¹ можно отнести суммы, выплачиваемые работающим и имеющим постоянную заработную плату потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, понятым в возмещение недополученной ими заработной платы за время, затраченное ими в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд. Данные суммы выплачиваются по постановлению дознавателя, следователя, прокурора или судьи либо по определению суда и взыскиваются с осужденных или возмещаются за счет средств федерального бюджета (ст. 132 УПК РФ).

¹ Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ.

Следует отметить, что еще не все федеральные законы приведены в соответствие со ст. 170 ТК РФ, которая освобождает работодателей от бремени несения расходов на содержание работников во время исполнения ими государственных или общественных обязанностей. Так, п. 4 ст. 107 Арбитражного процессуального кодекса РФ¹ устанавливает правило, согласно которому за работающими гражданами, вызываемыми в арбитражный суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту их работы за время отсутствия в связи с явкой их в суд. Поскольку эта норма противоречит ст. 170 ТК РФ, она не подлежит применению.

Реализация работниками конституционного права избирать и быть избранными также связана с предоставлением им определенных гарантий.

В соответствии со ст. 47 Федерального закона от 18 мая 2005 г. № 51-ФЗ «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» при регистрации гражданина в качестве кандидата в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ работодатель со дня регистрации Центральной избирательной комиссией РФ соответствующего федерального списка кандидатов и до дня официального опубликования результатов выборов депутатов Государственной Думы обязан по заявлению зарегистрированного кандидата освободить его от работы в любой день и на любое время в течение указанного срока. Зарегистрированный кандидат по инициативе работодателя не может быть уволен с работы или без его согласия переведен на другую работу, в том числе на работу в другую местность, а также направлен в командировку, призван на военную службу, военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу. Период участия зарегистрированного кандидата в выборах депутатов Государственной Думы засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до его регистрации кандидатом.

Аналогичные гарантии для кандидатов на пост Президента РФ закреплены в ст. 42 Федерального закона от 10 января 2003 г. № 19-ФЗ «О выборах Президента Российской Федерации».

¹ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ.

Федеральный закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации» в ст. 29 установил, что члену комиссии с правом решающего голоса может производиться дополнительная оплата труда (вознаграждение) за работу в комиссии по подготовке и проведению выборов, референдума. За членом комиссии с правом решающего голоса, освобожденным на основании представления комиссии от основной работы на период подготовки и проведения выборов, референдума, сохраняется основное место работы (должность), и ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от основной работы. Размеры и порядок выплаты компенсации и дополнительной оплаты труда (вознаграждения) устанавливаются комиссией, организующей соответствующие выборы, референдум, за счет и в пределах бюджетных средств, выделенных на проведение этих выборов, референдума. Кроме того, член комиссии с правом решающего голоса до окончания срока своих полномочий, член комиссии с правом совещательного голоса в период избирательной кампании, кампании референдума не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя или без их согласия переведены на другую работу.

Отдельные случаи выполнения работниками общественных обязанностей определены в ст. 171 ТК РФ. В частности, если работник избран в комиссию по трудовым спорам, ему предоставляется свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка. Если же работник был избран в профсоюзные органы без освобождения от основной работы, предоставляемые ему в связи с этим гарантии и порядок увольнения определяются только на основании норм Трудового кодекса. Члены выборных профсоюзных коллегиальных органов профсоюзных организаций вправе требовать от работодателя освобождения от работы для участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, — также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени

участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Кроме того, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 и 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Согласно ст. 39 ТК РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Кроме того, представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ч. 1 ст. 405 ТК РФ).

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

10.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» устанавливает различные уровни образования: начальное общее, основное общее, среднее (полное) общее образование; начальное профессиональное, среднее профессиональное и высшее профессиональное образование; послевузовское профессиональное образование. Однако ТК РФ в гл. 26 содержит гарантии и компенсации только для работников, получающих высшее профессиональное, среднее профессиональное и начальное профессиональное образование, а также для работников, обучающихся в вечерний (сменных) общеобразовательных учреждениях.

Независимо от того, направил работника на обучение работодатель или работник самостоятельно решил получить профессиональное образование, лицам, совмещающим работу с обучением, гарантируются следующие льготы:

- предоставление дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка, продолжительность которого зависит от курса, на котором проходит обучение работник, и уровня образования, которое он получает. Например, для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах высшего учебного заведения предоставляется по 40 календарных дней, а в образовательном учреждении среднего профессионального образования отпуск составляет 30 календарных дней. К данным отпускам может присоединяться ежегодный оплачиваемый отпуск, если между работником и работодателем достигнута соответствующая договоренность (ст. 177 ТК РФ). Учебные отпуска предоставляются на основании справки-вызова образовательного учреждения¹;

- оплата проезда к месту нахождения образовательного учреждения. Для работников, получающих среднее профессиональное или высшее профессиональное образование и обучающихся по заочной форме обучения, один раз в году оплачивается проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно;

- сокращение рабочего времени по желанию работника перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи

¹ Форма справки утв. приказом Минобразования России от 13 мая 2003 г. № 2057.

государственных экзаменов на семь часов в неделю, а для работников, обучающихся в вечерних общеобразовательных учреждениях, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям или являющимся слушателями подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального или начального профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется также работникам, обучающимся по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением предоставляются при соблюдении следующих условий: 1) работник успешно обучается в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении; 2) работник получает образование соответствующего уровня впервые¹, например впервые получает высшее профессиональное образование после окончания учебного заведения среднего профессионального образования. Однако если работник уже имеет профессиональное образование соответствующего уровня и он направлен на обучение работодателем, трудовым договором или соглашением об обучении могут быть предусмотрены соответствующие гарантии и компенсации, связанные с обучением; 3) работник обучается только в одном образовательном учреждении. Если же он совмещает работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, то гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений. Право выбора образовательного учреждения принадлежит работнику.

¹ Получение образования по программам магистратуры лицами, имеющими диплом специалиста, диплом магистра, рассматривается по общему правилу как получение второго высшего профессионального образования, если иное не установлено федеральными законами (п. 5 ст. 6 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

Трудовой кодекс РФ не упоминает среди лиц, имеющих право на дополнительные гарантии и компенсации, связанные с обучением, аспирантов, докторантов и соискателей ученых степеней. Однако ст. 19 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» восполняет этот пробел, закрепляя за указанными лицами некоторые дополнительные права. В частности, аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право на ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы. К ежегодному дополнительному отпуску аспиранта добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места нахождения аспирантуры и обратно с сохранением средней заработной платы. Указанный проезд оплачивает организация-работодатель. Аспиранты, обучающиеся в аспирантуре по заочной форме обучения, имеют право, соответственно, на один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы, но не ниже 100 руб. Организация-работодатель вправе предоставлять аспирантам по их желанию на четвертом году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

10.5. Иные гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предусмотрены гл. 27 ТК РФ.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации материального и неимущественного характера. К первым относится выплата выходного пособия, сохранение уволенному работнику среднего заработка на период трудоустройства. Примером гарантии, не влекущей за собой дополнительные расходы работодателя, может служить правило о предупреждении работника о предстоящем увольнении.

В качестве одной из основных гарантий, предоставляемых работникам при расторжении трудового договора, выступает выплата им выходного пособия. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи со следующими обстоятельствами:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Обязанность работодателя выплатить выходное пособие в размере не ниже трех средних месячных заработков работника предусмотрено также ст. 181 ТК РФ в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, увольняемых в связи со сменой собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Кроме того, в договорном порядке стороны могут предусмотреть

иные случаи выплаты выходного пособия, а также установить повышенные размеры выходных пособий.

Гарантией является и сохранение за работником среднего заработка на период трудоустройства за второй и, в исключительных случаях, за третий месяц после увольнения при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников организации.

В качестве неденежных гарантий, предусмотренных гл. 27 ТК РФ, можно назвать необходимость определения преимущественного права на оставление на рабочем месте и предложение работникам перевода на другую работу при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ) и уведомление работников о предстоящем увольнении по п. 1 и 2 ч. 1 ст. 181 ТК РФ не менее чем за два месяца (указанный срок может быть сокращен с письменного согласия работника при условии выплаты дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении).

Гарантии, связанные со снижением или утратой трудоспособности. Закон предусматривает гарантии работникам не только при увольнении, но и при переводе на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ). В случае, когда в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, работник нуждается в предоставлении другой работы и эта работа является нижеоплачиваемой, за ним в течение одного месяца со дня перевода сохраняется его прежний средний заработок. Если же перевод вызван трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, средний заработок сохраняется за работником до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» в ст. 8 установил гарантию компенсации утраченного работником заработка в виде пособия по временной нетрудоспособности. Условия и порядок предоставления данной гарантии с 1 января 2007 г. конкретизирует Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обеспечении пособи-

ями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию». В настоящее время величина пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам ограничивается определенным федеральным законом размером. В связи с этим уместно заметить, что законом установлены повышенные гарантии социального обеспечения для некоторых категорий трудящихся. Например, ст. 348.10 ТК РФ закрепляет обязанность работодателей в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Данным гарантиям посвящен Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование). Сохранение среднего заработка по месту работы на время проведения медицинского осмотра (обследования) гарантируется тем работникам, которые в соответствии с ТК РФ обязаны проходить такой осмотр (обследование). К ним, в частности, отнесены работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на тяжелых работах; работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений; работники, трудовая функция которых связана с движением транспорта, а также иные

категории работников, указанные в ст. 213 ТК РФ. В соответствии со ст. 266 ТК РФ обязательные ежегодные медицинские осмотры должны проходить также работники, не достигшие возраста 18 лет.

С 1 января 2012 г. в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» проходят медосмотр работники, занятые на работах во вредных или опасных условиях труда.

Отказ работника от прохождения периодического медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины. Такого работника работодатель обязан отстранить от работы на основании ст. 76 ТК РФ и, кроме того, может привлечь к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

Гарантии работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации. Если работодатель направляет работника для повышения квалификации с отрывом от работы, он обязан сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату (ст. 187 ТК РФ). Если работник повышает квалификацию с отрывом от работы в другой местности, ему также оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов. Донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный гражданин, достигший возраста 18 лет, прошедший медицинское обследование.

Работодатель обязан освободить работника от работы в день медицинского обследования и в день сдачи крови. Работник может выйти на работу в день сдачи крови и ее компонентов, если об этом достигнуто соглашение с работодателем (исключение составляют тяжелые работы и работы

во вредных и (или) опасных условиях труда), в этом случае за ним сохраняется право на другой день отдыха. Кроме того, другой день отдыха по желанию работника предоставляется и в тех случаях, когда сдача крови и ее компонентов производилась им в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов у работника возникает право на дополнительный день отдыха, предоставление которого не зависит от усмотрения работодателя. По желанию работника данный день присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или используется им в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Независимо от того, на возмездной или безвозмездной основе работник выполнял функцию донора, работодатель обязан сохранять за работником средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Возмещение расходов при использовании личного имущества работника. В том случае, если личное имущество работника (инструменты, личный транспорт, приборы, оборудование, технические средства, материалы и т.д.) используется им самим в интересах работодателя, работнику должна быть выплачена компенсация, а также возмещены расходы, связанные с использованием имущества при условии, что оно использовалось с ведома или согласия работодателя (ст. 188 ТК РФ).

Необходимость использования имущества каждый рабочий день может быть подтверждена трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами. В случае, когда по определенным причинам (например, из-за командировок, отпуска, болезни и т.п.) работник использует личное имущество в работе неполный месяц, компенсация за это время (когда имущество не используется) выплачиваться не должна.

Размер возмещения расходов определяется соглашением между работником и работодателем. Стороны могут изначально включить условие о размерах возмещения указанных расходов в содержание трудового договора, а могут составить об этом отдельное соглашение.

Следует также иметь в виду, что кроме общих гарантий и компенсаций, предусмотренных для всех работников, существуют особые гарантии и компенсации, рассчитан-

ные на отдельные категории работников. Например, гл. 50 ТК РФ устанавливает дополнительные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в частности компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ), гарантии медицинского обслуживания (ст. 323 ТК РФ), компенсации расходов, связанных с переездом (ст. 326 ТК РФ), и др.

Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, в том числе: о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена; о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации; о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность; о предоставлении питания за счет работодателя; о социально-бытовом обслуживании; об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора; о компенсации транспортных расходов; о дополнительном медицинском обслуживании; о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора; об оплате работодателем обучения спортсмена в образовательных учреждениях; о дополнительном пенсионном страховании (ст. 348.10 ТК РФ).

Данные примеры иллюстрируют особенность метода трудового права, в котором сочетается единство и дифференциация правового регулирования труда.

Контрольные вопросы и задания

1. В чем отличие гарантии от компенсаций? В каких случаях работникам предоставляются гарантии, а в каких — компенсации?

2. Что такое служебная командировка и чем она отличается от служебной поездки? Какими документами оформляется служебная командировка?

3. Укажите гарантии и компенсации, предоставляемые работникам при направлении в служебную командировку и в служебную поездку.

4. Какие гарантии и компенсации и на каких условиях предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?

5. Перечислите государственные и общественные обязанности, при исполнении которых работникам сохраняется место работы (должность).

6. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам в связи с расторжением трудового договора?

Глава 11

ПОНЯТИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие дисциплины труда и правовые методы ее обеспечения;
- механизм установления внутреннего трудового распорядка;
- виды поощрений и порядок их применения;
- понятие дисциплинарного проступка и его правовую характеристику;
- виды дисциплинарных взысканий и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;

уметь:

- отличать общую дисциплинарную ответственность от специальной (по уставам и положениям о дисциплине труда);
- ориентироваться в системе государственных наград;
- определять основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
- квалифицировать поведение работника в качестве дисциплинарного проступка;

владеть:

- понятийным аппаратом института дисциплины труда;
 - процедурой привлечения работников к дисциплинарной ответственности;
 - навыками составления документов, опосредующих действия работодателя по поощрению работника или привлечению его к дисциплинарной ответственности;
 - правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с дисциплиной труда.
-

11.1. Понятие дисциплины труда

Дисциплина труда — необходимый элемент организации совместного труда. Коллективный труд требует установления обязательного для всех его участников трудового распорядка и подчинения принятым правилам поведения.

Трудовой кодекс РФ посвящает дисциплине труда разд. VIII, который начинается с дефиниции понятия.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Ключевые слова в определении, характеризующие дисциплину труда, — «подчинение правилам поведения» — по сути, дублируют центральный элемент дефиниций понятий «трудовое отношение» и «трудовой договор», а именно — подчинение правилам внутреннего трудового распорядка. Это свидетельствует о тесной взаимосвязи института трудового договора и института дисциплины труда, поскольку, именно заключая трудовой договор и вступая в трудовые отношения, субъект берет на себя обязательство подчиняться внутреннему трудовому распорядку. Вместе с тем в спорных ситуациях, когда отсутствует определенность с отраслевой принадлежностью договорных отношений, подчинение внутреннему трудовому распорядку является одним из генеральных признаков трудового договора.

Дисциплину труда можно рассматривать в нескольких аспектах:

1) как элемент трудового правоотношения — одной из главных обязанностей работника в силу ст. 21 ТК РФ является соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;

2) как реализацию одного из принципов правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права (ст. 2 ТК РФ), — стороны трудового договора обязуются соблюдать его условия, что, в частности, выражается в виде права работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей при одновременном праве работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к ним, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

3) как институт трудового права — разд. VIII ТК РФ «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» объединяет нормы, регулирующие вопросы внутреннего трудового распорядка, применения к работникам мер поощрения и дисциплинарных взысканий.

Для того чтобы работник надлежащим образом мог реализовать правила поведения, требуемые от него в процессе

трудовой деятельности, работодатель обязан создавать ему условия, необходимые для этого, — предоставить исправное оборудование и инструменты, необходимую документацию, обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия на рабочем месте и т.д.

В целях обеспечения дисциплины труда работодатель может воспользоваться определенными методами (способами) ее укрепления.

1. Если работник добросовестно относится к трудовым обязанностям, работодатель вправе применять к нему меры поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК РФ, а также коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

2. При неисполнении или ненадлежащем исполнении работниками своих трудовых обязанностей работодатель вправе привлечь их к дисциплинарной ответственности, т.е. применить меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

11.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка

Основу дисциплины труда составляет внутренний трудовой распорядок, и ст. 189 ТК РФ определяет базовый правовой инструмент, с помощью которого он устанавливается — правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР).

Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Данный локальный нормативный акт обязателен для принятия как работодателями — юридическими лицами, так и индивидуальными предпринимателями. Специальных требований к содержанию и структуре ПВТР законодатель не установил, поэтому работодатели вправе разрабатывать данный локальный нормативный акт самостоятельно с учетом положений ч. 4 ст. 189 ТК РФ, устанавливающей примерный перечень вопросов, относящихся к ведению ПВТР.

Однако для некоторых сфер государственной деятельности разработаны и утверждены ведомственными приказами Типовые правила внутреннего трудового распорядка¹.

Выделяются два основных способа принятия правил внутреннего трудового распорядка:

1) если ПВТР являются самостоятельным локальным нормативным актом, то они утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии). Порядок учета мнения представительного органа работников регулируется ст. 372 ТК РФ;

2) ПВТР могут быть приложением к коллективному договору (как это предусматривает ст. 190 ТК РФ), в таком случае разработка данного документа и внесение в него изменений и дополнений производится по правилам, предусмотренным для заключения коллективного договора.

Дисциплина труда помимо ТК РФ в некоторых отраслях определяется иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Связано это с тем, что к дисциплине труда работников в данных сферах предъявляются повышенные требования, поскольку в случае ненадлежащего исполнения работниками трудовых обязанностей создается угроза безопасности государства, возможны катастрофы и аварии, гибель и травмирование людей, ущерб имуществу и иные тяжкие последствия. Именно поэтому указанные нормативные акты содержат не только дополнительные меры поощрения работников, но и дополнительные обязанности, а также более широкий перечень дисциплинарных взысканий. Например, федеральными законами установлены повышенные требования к дисциплине государственных гражданских служащих, прокурорских работников, судей, спасателей².

Уставы и положения о дисциплине действуют в отношении работников рыбопромыслового флота Российской

¹ См., например: приказ ФСКН РФ от 12 мая 2008 г. № 166 «Об утверждении Типовых правил внутреннего распорядка органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ»; приказ ФТС от 18 сентября 2006 г. № 892 «Об утверждении Типовых правил внутреннего распорядка таможенных органов Российской Федерации».

² См.: Федеральные законы «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О прокуратуре Российской Федерации», «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей», Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации».

Федерации¹, железнодорожного² и морского транспорта³. Однако все эти нормативные правовые акты вопреки требованиям ч. 5 ст. 189 ТК РФ утверждены не федеральными законами, а подзаконными нормативными актами — постановлениями Правительства РФ, что делает их в части установления дополнительных мер дисциплинарного взыскания неприменимыми.

Первый (и пока единственный соответствующий требованиям ч. 5 ст. 189 ТК РФ) устав о дисциплине, установленный федеральным законом, был принят в 2011 г. Это Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии⁴. Уставом предусмотрены специальные обязанности работников организаций, осуществляющих деятельность в области использования атомной энергии, в частности быть постоянно готовым к предупреждению и ликвидации аварийных ситуаций, прибыть незамедлительно на работу по вызову работодателя или уполномоченного им лица для предотвращения развития аварии или ликвидации ее последствий, незамедлительно извещать руководителей о возникновении любых аварийных ситуаций, об изменениях и нарушениях технологических процессов, о каждом несчастном случае на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, о выходе из строя сооружений, оборудования и др. В дополнение к общепринятым мерам устанавливаются следующие дисциплинарные взыскания: строгий выговор; предупреждение о неполном соответствии занимаемой должности или выполняемой работе; расторжение трудового договора за однократное совершение одного из нарушений, предусмотренных ст. 61 Федерального закона от 21 ноября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии», в случае, если последствия такого нарушения создают угрозу для безопасной работы эксплуатирующей организации и представляют опасность для жизни и здоровья граждан и окружающей среды.

¹ Утв. постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708.

² Утв. постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621.

³ Утв. постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395.

⁴ Федеральный закон от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ.

Кроме ПВТР, уставов и положений о дисциплине поведения работников могут фиксироваться с помощью такого правового инструмента, как должностная (производственная) инструкция.

11.3. Поощрения за труд

Применение к работникам мер поощрения является признанием их трудовых заслуг и определенным стимулом для будущего производительного труда, повышения заинтересованности в надлежащем выполнении трудовых обязанностей, повышении квалификации. Материальные меры поощрения к тому же улучшают качество жизни работников и их семей, что в результате приводит к созданию благоприятного микроклимата в трудовом коллективе и семье.

Меры поощрения к работникам, добросовестно выполняющим трудовые обязанности, могут применяться непосредственно самим работодателем, а за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работник поощряется государственными наградами (ст. 191 ТК РФ).

По способу установления меры поощрения, применяемые работодателем, можно классифицировать на три группы:

- предусмотренные ТК РФ;
- предусмотренные иными федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине;
- установленные коллективными договорами и ПВТР, действующими у отдельного работодателя.

Трудовой кодекс РФ предусматривает общие для всех работников меры поощрения: премирование, награждение ценным подарком или почетной грамотой, объявление благодарности и представление к званию лучшего по профессии (ч. 1 ст. 191).

В иных федеральных законах, уставах и положениях о дисциплине устанавливаются дополнительные меры поощрения, в том числе такие, которые отражают специфику трудовой деятельности. Например, в Уставе о дисциплине работников рыбопромыслового флота в качестве дополнительных мер поощрения выступают занесение в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета, награждение нагрудным знаком.

В ст. 55 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» указаны дополнительные поощрения, применяемые к государственным гражданским служащим:

- объявление благодарности с выплатой единовременного поощрения;
- награждение почетной грамотой государственного органа с выплатой единовременного поощрения или с вручением ценного подарка;
- иные виды поощрения и награждения государственного органа;
- выплата единовременного поощрения в связи с выходом на государственную пенсию за выслугу лет;
- поощрение Правительства РФ;
- поощрение Президента РФ;
- присвоение почетных званий Российской Федерации;
- награждение знаками отличия Российской Федерации;
- награждение орденами и медалями Российской Федерации.

В ПВТР и в коллективном договоре работодатели обычно закрепляют «собственные» меры поощрения как морального, так и материального характера. К таковым относятся: предоставление отпуска в летнее время; полная или частичная оплата проезда к месту проведения отпуска и обратно; перевод на вышестоящую должность либо расширение полномочий сотрудника, если прямой карьерный рост (с должности на должность) ограничен по объективным причинам; установление индивидуального режима труда; приобретение путевки на санаторно-курортное лечение, дополнительное медицинское страхование работника и членов его семьи; направление на курсы повышения квалификации за границу; награждение нагрудным знаком «Почетный работник организации», «Ветеран организации» и т.д.

Законодатель не устанавливает процедуру применения к работникам мер поощрения. На практике работодатель издает приказ (распоряжение), в котором указывается, за какие успехи в работе поощряется работник и какой вид поощрения к нему применяется (не исключено совмещение моральных и материальных мер поощрения), и, как правило, доводит его содержание до сведения остальных работников.

Кроме работодателя меры поощрения по отношению к работникам могут применять органы государственной власти, муниципальные органы.

При наличии особых трудовых заслуг перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Государственные награды РФ являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в защите Отечества, государственном строительстве, экономике, науке, культуре, искусстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные выдающиеся заслуги перед государством.

Вопросы награждения в основном регулируются Положением о государственных наградах Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

Систему государственных наград составляют: звание Героя Российской Федерации; 15 орденов Российской Федерации (например, орден Святого апостола Андрея Первозванного, орден Александра Невского, орден Дружбы); 15 медалей Российской Федерации («За отвагу», медаль Пушкина, «За развитие железных дорог» и др.); знаки отличия «За безупречную службу» и Георгиевский Крест; 59 почетных званий («Заслуженный юрист Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» и др.).

Положением о государственных наградах Российской Федерации также утверждены статуты и положения об отдельных видах государственных наград, а также их описание (за исключением почетных званий). Перечень почетных званий Российской Федерации и требования к ним содержатся в Указе Президента РФ от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации».

В соответствии со ст. 89 Конституции РФ право награждать государственными наградами и присваивать звания Российской Федерации принадлежит Президенту РФ.

Решение о награждении государственной наградой принимается Президентом РФ на основании представления, внесенного по результатам рассмотрения ходатайства о награждении государственными наградами и предложения Комиссии при Президенте РФ по государственным наградам.

Ходатайство о награждении государственной наградой возбуждается по месту основной (постоянной) работы лица, представленного к государственной награде, коллективами организаций или государственными органами или органами местного самоуправления.

Органы власти субъектов РФ и органы местного самоуправления также могут поощрять работников за успехи в работе, многолетний добросовестный труд и за достижения в отдельных сферах деятельности. Формой поощрения могут быть почетные грамоты и благодарственные письма, денежные премии и ценные подарки, присвоение почетных званий и вручение знаков отличия.

В соответствии со ст. 66 ТК РФ сведения о награждениях за успехи в работе вносятся в трудовую книжку работника. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей¹ уточняют, что в трудовую книжку вносятся все сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги: а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений; б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении почетными знаками, значками, дипломами, производимом организациями (необходимо отметить, что индивидуальные предприниматели также вправе поощрять работников); в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся, поскольку такие премии по своей сути являются не поощрением за труд, а стимулирующей частью заработной платы.

¹ Утв. постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225.

11.4. Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности, к которой привлекаются работники в случае нарушения трудовой дисциплины. Привлечение работников к дисциплинарной ответственности в большинстве случаев является правом работодателя. Исключение составляет ст. 195 ТК РФ, согласно которой работодатель обязан привлечь к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения и их заместителей по требованию представительного органа работников вплоть до увольнения при подтверждении факта нарушения норм трудового права.

Основанием для привлечения работников к дисциплинарной ответственности является совершение ими дисциплинарного проступка, легальное определение которого закреплено в ст. 192 ТК РФ. **Дисциплинарный проступок** — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 в п. 35 уточняет, что это нарушение работником требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

Трудовой кодекс РФ не закрепляет перечня дисциплинарных проступков, поскольку это невозможно сделать в централизованном порядке. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 приводит лишь некоторые примеры нарушения трудовой дисциплины: отсутствие работника без уважительных причин на работе или рабочем месте, отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным допуском к работе (п. 35), отказ от заключения договора о полной материальной ответственности, если выполнение работы по обслуживанию материальных

ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу (п. 36). В ст. 81 ТК РФ названы конкретные составы дисциплинарных правонарушений, за которые работодатель может применить крайнюю меру дисциплинарного взыскания: прогул без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического состояния, разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения чужого имущества, растрата, умышленное уничтожение или порча имущества, нарушение требований охраны труда и др. Иными распространенными видами дисциплинарных проступков являются опоздания, преждевременные уходы с работы, использование рабочего времени не по назначению, использование имущества работодателя не в служебных целях и пр.

Чтобы привлечь работника к дисциплинарной ответственности, работодатель должен доказать наличие вины работника в форме умысла или неосторожности, противоправность его действий (или бездействия), а также сам факт нарушения внутреннего трудового распорядка работодателя.

Принято различать общую и специальную дисциплинарную ответственность.

Общая дисциплинарная ответственность установлена ТК РФ и состоит в применении к работникам в соответствии со ст. 192 ТК РФ одного из трех видов дисциплинарных взысканий:

- 1) замечания;
- 2) выговора;
- 3) увольнения по соответствующим основаниям. Под «соответствующими основаниями» понимаются п. 5, 6, 9 и 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 и 348.11 ТК РФ.

При увольнении работника по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя) или по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка), необходимо помнить, что увольнение по данным основаниям будет считаться дисциплинарным взысканием, только если указанные действия были совер-

шены по месту работы и в связи с исполнением работниками трудовых обязанностей. В противном случае увольнение не считается дисциплинарным взысканием и может быть произведено не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ). Порядок, предусмотренный ст. 193 ТК РФ для применения дисциплинарных взысканий, соблюдаться в данном случае не должен.

Применение иных дисциплинарных взысканий в рамках привлечения работника к общей дисциплинарной ответственности (штраф, лишение премии или уменьшение ее размера, перевод на нижестоящую (нижеоплачиваемую) работу, объявление предупреждения и строгого выговора, перенос отпуска на другой календарный период или уменьшение продолжительности отпуска и т.п.) является незаконным.

Специальная дисциплинарная ответственность установлена для определенных категорий работников, дисциплина труда которых регулируется федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Данными нормативными актами предусмотрены дополнительные виды дисциплинарных взысканий, а в ряде случаев и расширенное толкование дисциплинарного проступка. Например, к государственному гражданскому служащему может быть применено предупреждение о неполном должностном соответствии, а также освобождение от замещаемой должности гражданской службы, а работники прокуратуры привлекаются к ответственности, в том числе за совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника.

Необходимо отметить, что в силу ст. 189 ТК РФ уставы и положения о дисциплине должны быть установлены федеральными законами.

Привлечение работников к дисциплинарной ответственности является одним из основных прав работодателя, закрепленных в ст. 22 ТК РФ, однако для того, чтобы он смог воспользоваться таким правом, необходимо соблюдение определенного порядка, предусмотренного ст. 193 ТК РФ.

Факт совершения работником дисциплинарного проступка работодателю необходимо подтвердить документально, например путем составления соответствующего

акта. До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснение в письменной форме. Работник может предоставить такое объяснение в течение двух рабочих дней. Если по истечении этого срока объяснение от работника по поводу дисциплинарного проступка не поступило, работодатель составляет акт в произвольной форме об отказе работника предоставить объяснение.

Выбирая вид дисциплинарного взыскания, включая увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, работодатель обязан учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Кроме того, п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 требует также учитывать предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Законом установлены сроки для применения дисциплинарных взысканий — не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, которым считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий. В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске (к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы), а также время, необходимое для соблюдения процедуры учета мнения представительного органа работников (она предусмотрена ст. 372 ТК РФ для увольнения члена профсоюза по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. Время производства по уголовному делу в указанные сроки не включается.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, право выбора которого принадлежит работодателю. Исключение составляет ситуация, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания. В этом случае возможно применение нового дисциплинарного взыскания, поскольку основанием привлечения к ответственности будет не тот же, а аналогичный дисциплинарный проступок.

О применении дисциплинарного взыскания работодатель издает приказ (распоряжение) в произвольной форме. Исключение составляет дисциплинарное взыскание в виде увольнения, форма приказа (распоряжения) для которого утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Правом подписи приказа обладает только уполномоченный на то представитель работодателя (прежде всего, руководитель организации) либо сам работодатель, если он является физическим лицом. Дисциплинарное взыскание, наложенное лицом, не обладающим дисциплинарными полномочиями по отношению к работникам, не имеет юридической силы.

В течение трех рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) работника должны с ним ознакомить под роспись. В данный срок не входит время отсутствия работника на работе независимо от причины отсутствия. Если работник отказывается знакомиться с приказом (распоряжением), то об этом также составляется соответствующий акт в произвольной форме.

Информация о наложении дисциплинарного взыскания не вносится в трудовую книжку работника, за исключением увольнения. Причина увольнения в этом случае записывается в трудовую книжку в точном соответствии с формулировкой ТК РФ и со ссылкой на соответствующую его статью, часть статьи и пункт статьи.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственную инспекцию труда, комиссию по трудо-

вым спорам или в суд в течение трех месяцев, а если речь идет об обжаловании увольнения, то работнику дается для этого один месяц, и этот спор комиссии по трудовым спорам не подведомственен.

Дисциплинарное взыскание действует в течение одного года, после чего считается погашенным. Кроме того, оно может быть снято досрочно по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя, представительного органа работников или по инициативе работодателя. Вопрос о применении к работнику мер поощрения в период действия дисциплинарного взыскания решается работодателем самостоятельно. Уставом о дисциплине может быть предусмотрен запрет на применение поощрений в течение срока действия дисциплинарного взыскания (п. 3 ст. 4 Устава о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии).

Контрольные вопросы и задания

1. В чем состоит значение дисциплины труда?
2. Какими нормативными актами регулируется внутренний трудовой распорядок работодателя?
3. Обязательны ли для принятия Правила внутреннего трудового распорядка? Из каких разделов они состоят?
4. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины.
5. Дайте определение понятия дисциплинарного проступка и его правовую характеристику.
6. Назовите виды дисциплинарных взысканий.
7. Какие основания расторжения трудового договора являются дисциплинарным взысканием?
8. Изложите поэтапно порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
9. Каковы сроки для применения дисциплинарных взысканий?
10. Проведите сравнительный анализ общей и специальной дисциплинарной ответственности.
11. Назовите категории работников, которые могут быть привлечены к специальной дисциплинарной ответственности, и укажите, какие дисциплинарные взыскания могут быть к ним применены.

12. Какие меры поощрения вы знаете? Приведите примеры мер поощрения, устанавливаемых работодателями.

13. Каков порядок применения к работникам мер поощрения?

14. Какие государственные награды вы можете назвать? Кому принадлежит право поощрять работников государственными наградами?

Глава 12

Правовое регулирование охраны труда

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие охраны труда и правовые методы ее обеспечения;
- государственные нормативные требования охраны труда;
- гарантии права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;
- права и обязанности сторон трудовых отношений в сфере охраны труда;
- порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и значение результатов аттестации;
- основные требования к процедуре расследования несчастных случаев на производстве;

уметь:

- ориентироваться в системе государственных стандартов в сфере охраны труда;
- определять необходимость обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, выдачи молока и лечебно-профилактического питания;
- использовать результаты аттестации рабочих мест для проведения необходимых мероприятий по охране труда и для формирования условий трудового договора;

владеть:

- понятийным аппаратом института охраны труда;
 - навыками организации контроля за соблюдением работодателем государственных нормативных требований охраны труда;
 - навыками составления документов, опосредующих действия работодателя по соблюдению требований охраны труда.
-

12.1. Охрана труда: понятие и содержание

Конституция РФ в ст. 7 устанавливает, что труд и здоровье людей охраняются государством, а ст. 37 Конституции гарантирует гражданам право на труд в условиях,

безопасных для их здоровья. Проблемы охраны труда и безопасности производственной среды всегда были предметом обсуждения как на национальном, так и на международном уровнях. Десятки конвенций МОТ посвящены вопросам промышленной безопасности. Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1996 г. установлено, что участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Сегодня актуальность данной проблемы обусловлена существенными изменениями в научно-технической базе современного производства, возрастанием доли опасных и особо опасных производств, особенно в электроэнергетике, атомной промышленности, добывающих отраслях.

Именно поэтому охрана труда — один из важнейших объектов социальной политики любого государства. Главным и основным направлением государственной политики в области охраны труда становится обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Нарушение работниками и работодателями норм охраны труда неизбежно приводит к понижению производительности труда, росту профессиональных заболеваний и производственному травматизму.

Охрану труда можно рассматривать в широком и узком смысле.

В широком смысле под **охраной труда** понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ). Именно поэтому охрану труда изучают не только юристы, но и студенты экономических, технических, медицинских образовательных учреждений.

К правовым мероприятиям, в частности, можно отнести: разработку и совершенствование единой нормативной базы регулирования отношений в области охраны труда; реализацию федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права об охране труда, а также федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий труда и его охраны; раз-

работку локальных правовых актов по охране труда; защиту прав работников в сфере охраны труда при их нарушениях (например, возможность воспользоваться самозащитой, если работа угрожает жизни и здоровью работника); привлечение к ответственности лиц, виновных в нарушении норм об охране труда актов всех уровней.

К социально-экономическим мероприятиям относят: систему стимулирования работников и работодателей за особые достижения в сфере охраны труда (например, премирование работников за надлежащее выполнение существующих у работодателя норм об охране труда); участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда; установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей; установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, другие формы осуществления государственной экономической политики в области охраны труда.

К организационно-техническим мероприятиям относятся аттестация рабочих мест по условиям труда, проведение инструктажей по охране труда, проведение проверок организаций государственными инспекторами по охране труда, подготовка специалистов в сфере охраны труда.

К санитарно-гигиеническим мероприятиям можно отнести проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст. 213 ТК РФ).

Лечебно-профилактическими мероприятиями являются обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ); выдача работникам молока и лечебно-профилактического питания (ст. 222 ТК РФ); предоставление работникам санаторно-курортного лечения, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников (ст. 223 ТК РФ).

К реабилитационным мероприятиям можно отнести оказание первой помощи пострадавшим от несчастных случаев на производстве; расследование несчастных случаев на производстве.

Полностью исключить воздействие неблагоприятных факторов на работников невозможно, в ближайшем обозримом будущем мы будем иметь дело с опасными и вредными видами производств. Тем не менее труд работников должен быть организован таким образом, чтобы действие опасных и вредных факторов труда было локализовано путем создания системы защиты, ограничивающей воздействие этих факторов. Обеспечение безопасности труда требует создания соответствующей производственной инфраструктуры, которая гарантирует каждому работнику сохранение жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

В узком смысле охрана труда как правовой институт представляет собой систему правовых норм, предусматривающих в трудовом законодательстве, иных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах средства обеспечения безопасных условий труда работников и мер по оздоровлению и улучшению этих условий.

Как принцип трудового права охрана труда реализуется в обеспечении права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска (ст. 2 ТК РФ).

Характерной особенностью становления современного законодательства об охране труда выступает введение в законы терминов и понятий с целью их единообразного применения. В частности, в ст. 209 ТК РФ содержатся дефиниции целого ряда терминов, применяемых институтом охраны труда, они раскрывают содержание факторов и условий, воздействующих на работников в процессе трудовой деятельности.

Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников — технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда — документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Требования охраны труда — государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда — оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда — оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Стандарты безопасности труда — правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

Профессиональный риск — вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных ТК РФ, другими федеральными законами. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Управление профессиональными рисками — комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

Институт охраны труда характеризуется множеством нормативных правовых актов различной юридической силы и сферы действия. Безусловно, центральным актом, закрепляющим основные нормы об охране труда, является ТК РФ, особенно его разд. X с одноименным названием. В нем установлены государственные гарантии по созданию благоприятных условий труда. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ возложена на работодателя. Это означает, что исполнительные органы государственной власти отвечают только за проведение государственной политики, создание законодательной и нормативно-правовой базы в сфере охраны труда, надзор и контроль за выполнением трудового законодательства. А ответственность за безопасность работников на производстве возложена на сторону трудового договора — работодателя.

Во исполнение положений разд. X ТК РФ принято постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», согласно которому к нормативным правовым актам, содержащим государственные нормативные требования охраны труда, относятся:

- стандарты безопасности труда;
- правила и типовые инструкции по охране труда;
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила и нормы, санитарные нормы, санитарные правила и гигиенические нормативы, устанавливающие требования к факторам рабочей среды и трудового процесса).

Кроме того, мероприятия по охране труда устанавливаются самим работодателем в коллективных договорах, локальных нормативных актах (например, инструкциях по охране труда). Стороны социального партнерства включают в соглашения дополнительные гарантии в сфере охраны труда. Например, в Генеральном соглашении

между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 годы стороны обязуются подготовить и обеспечить реализацию программы действий по улучшению условий и охраны труда, направленных на снижение смертности от производственного травматизма и предотвращение возникновения профессиональных заболеваний, развивать систему мониторинга состояния условий и охраны труда, включая совершенствование государственной статистической отчетности.

Условия, касающиеся охраны труда, обязательно включаются в трудовой договор. Это компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, характеристики условий труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 57 ТК РФ), нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств¹.

12.2. Право работника на охрану труда и обязанности работодателя по его обеспечению

Право каждого работника на охрану труда закреплено в ст. 21 ТК РФ и является одним из основных прав работников.

Право на охрану труда как комплексное право включает в себя ряд элементарных прав (ст. 219 ТК РФ), в частности:

- право на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Информацию о состоянии рабочего места работник может получить из карты аттестации рабочего места по условиям труда, проведение которой является обязанностью работодателя;
- право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Так, любой работник имеет право на пособие по временной нетрудоспособности, страховые

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда».

выплаты (единовременная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти; ежемесячная страховая выплата застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти); оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая¹;

- право на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. Этот способ защиты трудовых прав называется самозащита и предусмотрен гл. 59 ТК РФ;

- право на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя. Минздравсоцразвития России утверждает общие правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты² и устанавливает типовые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, а работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых тем-

¹ Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

² Приказ Минздравсоцразвития России от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

пературных условий или загрязнения. Например, водолазу работодатель должен предоставить костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, плащ для защиты от воды, жилет сигнальный 2-го класса защиты, кожаные ботинки или сапоги, перчатки с полимерным покрытием, чулки меховые, варежки шерстяные, костюм на утепляющей прокладке, полушубок, жилет сигнальный 2-го класса защиты, утепленные кожаные ботинки или сапоги или валенки с резиновым низом, перчатки с полимерным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами, шапку трикотажную¹. В качестве средств индивидуальной защиты могут использоваться только прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь;

- право на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя. Для этого работодатель прежде всего проводит различного рода инструктажи (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой). Государственным инспекторам труда при исполнении ими своих служебных обязанностей предоставляется право отстранять от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Кроме того, в соответствии со ст. 76 ТК РФ сам работодатель обязан отстранить от работы работника, не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- право на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- право на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственной власти, а также органами профсоюзного контроля;

- право на обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объ-

¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 25 апреля 2011 г. № 340н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций электроэнергетической промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

единения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- право на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- право на компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Законом установлены гарантии права работника на охрану труда (ст. 220 ТК РФ).

1. Государственная защита права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Для этого в целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного надзора за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

2. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

3. Если деятельность работодателя приостановлена на основании судебного акта в связи с нарушением государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, то за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4. Если работник воспользовался самозащитой из-за угрозы его жизни и здоровью, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (исключение составляют те работники, трудовая функция которых изначально создает угрозу их жизни

и здоровью при условии, что работодатель, тем не менее, выполнил в их отношении все обязанности по охране труда, например выдал пожарным средства защиты) и не может привлечь его к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работы.

5. Работодатель должен оплатить возникший простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ в случаях: необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты; невозможности предоставления другой работы по объективным причинам до устранения опасности для жизни и здоровья работника.

6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

Правовые гарантии не ограничиваются вышеперечисленными мерами. По сути, вся гл. 36 ТК РФ, названная «Обеспечение прав работников на охрану труда», содержит такие гарантии.

Хотя основная обязанность по обеспечению каждому работнику безопасных и здоровых условий труда, выполнению требований охраны труда лежит на работодателе, работники также имеют определенные обязанности в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

В частности, работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также

проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

При нарушении данных обязанностей работодатель имеет право привлечь работников к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по подп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае установления комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий. Кроме того, работнику, не прошедшему обязательный предварительный медосмотр, работодатель обязан отказать в заключении трудового договора, а при непрохождении периодического медосмотра он обязан отстранить работника от работы до получения его результатов.

В свою очередь, работодатель несет предусмотренные институтом охраны труда обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ). Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора, органам исполнительной власти

субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

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

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Реализация требований закона осуществляется работодателем при помощи службы охраны труда, создаваемой в организации. Согласно ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, проведения контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

Центральное мероприятие, которое проводит работодатель в целях оценки условий труда на рабочих местах и выявления вредных и опасных производственных факторов, — аттестация рабочих мест по условиям труда, порядок которой установлен приказом Минздравсоцразвития России от 26 апреля 2011 г. № 342н. Аттестации подлежат

все рабочие места, имеющиеся у работодателя. Результаты аттестации используются в целях:

- разработки и реализации мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;
- установления работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда;
- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и полагающихся работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсациях;
- контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- оценки профессионального риска;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также средствами коллективной защиты;
- подготовки статистической отчетности об условиях труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- подготовки контингентов и поименного списка лиц, подлежащих обязательным предварительным (при поступлении на работу) и периодическим (в течение трудовой деятельности) медицинским осмотрам (обследованиям) работников;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу в системе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, а также при установлении диагноза профессионального заболевания;

- рассмотрения вопросов и разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда работников;
- санитарно-бытового и медицинского обеспечения работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обоснования ограничений труда для отдельных категорий работников;
- приведения в соответствие наименований должностей (профессий) с наименованиями, указанными в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- обоснования планирования и финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда у работодателя, в том числе за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- сбора и обработки информации о состоянии условий и охраны труда у работодателей.

Аттестация проводится не реже чем раз в пять лет. Внеплановая аттестация проводится в случае ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест или по результатам государственной экспертизы условий труда, проведенной в целях оценки качества проведения аттестации. Работодатель обязан провести внеплановую аттестацию также в случаях: выполнения мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, а также мероприятий по улучшению условий труда; замены производственного оборудования; изменения технологического процесса; изменения средств коллективной защиты.

Контрольные вопросы и задания

1. Охарактеризуйте понятие охраны труда.
2. Раскройте значение охраны труда как правового института.
3. Что собой представляют правила по охране труда, каковы их виды и порядок утверждения?
4. Проанализируйте содержание права работника на охрану труда и его гарантии.
5. Какие обязанности по обеспечению безопасных условий труда имеют работодатели?

-
6. Для каких категорий работников установлены специальные правила по охране труда?
 7. Каков порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве?
 8. Каково значение аттестации рабочих мест по условиям труда?

Глава 13

Материальная ответственность сторон трудового договора

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие материальной ответственности в трудовом праве;
- условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора;
- отличия материальной ответственности работника от материальной ответственности работодателя;
- случаи привлечения работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный работнику и его имуществу;
- обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника;
- виды материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю;
- случаи полной материальной ответственности работника;
- правила заключения договоров о полной материальной ответственности работников;
- способы определения размера причиненного материального ущерба;
- порядок взыскания с работника суммы причиненного ущерба;

уметь:

- отличать материальную ответственность по трудовому праву от имущественной гражданско-правовой ответственности;
- определять наличие условий наступления материальной ответственности;
- правильно квалифицировать вид материальной ответственности работника (полная или ограниченная);
- определять соответствующий требованиям законодательства порядок взыскания с работника суммы ущерба;

владеть:

- понятийным аппаратом института материальной ответственности;
- методикой определения размера материального ущерба, подлежащего возмещению работодателем и работником;

- навыками оформления договоров о полной материальной ответственности работников;
- навыками составления документов, опосредующих действия работодателя по привлечению работника к материальной ответственности;
- правовыми приемами разрешения конкретных ситуаций, связанных с привлечением стороны трудового правоотношения к материальной ответственности.

13.1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления

Трудовой кодекс РФ защищает имущественные права как работника, так и работодателя¹. Отношения по материальной ответственности работника и работодателя относятся к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми (ст. 1 ТК РФ), и регулируются трудовым законодательством. В ТК РФ этому институту трудового права посвящен разд. XI, включающий самостоятельные главы, регламентирующие материальную ответственность работодателя и работника.

Основные правила привлечения к материальной ответственности предусмотрены непосредственно в самом Кодексе, однако законодатель допускает возможность конкретизировать материальную ответственность субъектов трудовыми договорами или иными письменными соглашениями, которые являются приложениями к трудовому договору. При этом действует *общий принцип материальной ответственности*, который заключается в том, что договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения является самостоятельным видом ответственности, привлечение к иным видам юридической ответ-

¹ Ранее действовавший Кодекс законов о труде РФ регламентировал только материальную ответственность работника, работодатель же возмещал причиненный работнику вред в основном по правилам гражданского законодательства (например, компенсация морального вреда осуществлялась на основании ст. 151 ГК РФ).

ственности не является основанием для освобождения от материальной ответственности. К примеру, за задержку выплаты заработной платы работодатель может быть привлечен к административной и даже при определенных условиях к уголовной ответственности, что не препятствует возложению на него и материальной ответственности на основании ст. 236 ТК РФ. Согласно ч. 6 ст. 248 ТК РФ возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения виновного субъекта от материальной ответственности.

Материальная ответственность сторон трудового договора наступает при совокупности следующих условий.

1. *Наличие ущерба*, причиненного другой стороне трудового договора. Работник возмещает только прямой действительный ущерб, неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ч. 1 ст. 238 ТК РФ). Работодатель возмещает как прямые материальные потери работника (например, в случае причинения ущерба имуществу работника), так и неполученные доходы работника (при незаконном лишении работника возможности трудиться работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок).

Каждая из сторон должна доказать не только наличие причиненного ей ущерба, но и его размер. Закон устанавливает различный порядок определения ущерба, в большей степени защищая имущественные интересы работника, нежели работодателя. Так, согласно ст. 235 ТК РФ размер ущерба, причиненного имуществу работника, исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате или порче имущества, определяется по фактическим потерям, исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба (ст. 246 ТК РФ).

2. *Противоправное поведение* причинителя ущерба, которое может выражаться как в действии, так и в бездействии. Противоправность деяния заключается в нарушении стороной трудового договора норм трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, локальных норматив-

ных правовых актов, технических правил, должностных инструкций и инструкций по охране труда, приказов и распоряжений работодателя, условий трудового договора и т.п.

3. *Причинно-следственная связь между противоправными действиями (бездействием) и наступившим ущербом.* Для привлечения лица к материальной ответственности необходимо доказать, что именно противоправное поведение работника (работодателя) вызвало негативные последствия в виде материального ущерба другой стороне трудового договора.

4. *Вина* лица, причинившего ущерб, если иное не установлено законодательством. Исключение из общего правила предусматривает ст. 236 ТК РФ, согласно которой обязанность выплаты денежной компенсации при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, возникает независимо от наличия вины работодателя.

Форма вины (умысел или неосторожность) не имеет существенного значения для наступления материальной ответственности, но влияет на определение размера ущерба. Так, в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 243 ТК РФ на работника возлагается полная материальная ответственность в случаях умышленного причинения ущерба. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность за умышленное причинение ущерба (ч. 3 ст. 242 ТК РФ). В отношении материальной ответственности работодателя форма вины не имеет значения.

На основании названных признаков можно дать следующее определение материальной ответственности. **Материальная ответственность** — это обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного поведения, в размере и порядке, предусмотренных трудовым законодательством.

Материальная ответственность, несмотря на некоторую общность, имеет принципиальные отличия от гражданской имущественной ответственности. Существенные отличия в большей мере касаются ответственности работника перед работодателем. Что касается материальной ответственности работодателя перед работником, она в большей мере похожа на гражданскую имущественную ответственность.

Выделяются следующие отличия материальной ответственности от имущественной:

1) *по размеру подлежащего возмещению ущерба*. Имущественная ответственность причинителя вреда по ГК РФ наступает в полном объеме, включающем реальный ущерб и неполученные доходы. Материальная ответственность работника по общему правилу (ст. 241 ТК РФ) ограничивается пределами среднего месячного заработка, и только в исключительных случаях наступает полная материальная ответственность (ст. 243 ТК РФ). В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю только прямой действительный ущерб, неполученные доходы взысканию не подлежат. Иной подход использует законодатель при регламентации материальной ответственности работодателя. В силу требований ст. 235 ТК РФ работодатель возмещает ущерб, причиненный имуществу работника в полном объеме, а ст. 234 ТК РФ обязывает работодателя возмещать работнику неполученный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться;

2) *по условию о вине причинителя вреда*. Согласно ст. 233 ТК РФ материальная ответственность по общему правилу наступает при виновном поведении стороны трудового договора, тогда как гражданская имущественная ответственность может наступить и при отсутствии вины, например согласно ст. 1079 ГК РФ ответственность за вред, причиненный деятельностью, создающей повышенную опасность для окружающих, наступает и при отсутствии вины причинителя вреда;

3) *по субъектам ответственности*. Материальная ответственность по трудовому праву предполагает возмещение ущерба только стороной трудового договора (либо бывшим работником), но не третьими лицами¹. Имущественная ответственность может возлагаться на лицо, которое не являлось причинителем вреда, например согласно ст. 1068 ГК РФ юридическое лицо или гражданин возмещает вред, причиненный его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей;

¹ В качестве исключения из общего правила ч. 12 ст. 20 ТК РФ предусматривает, что по вытекающим из трудовых отношений обязательствам работодателей-учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), а также работодателей — казенных предприятий, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель).

4) *по способу взыскания*. В отличие от имущественной ответственности по гражданскому праву ст. 248 ТК РФ допускает взыскание причиненного ущерба путем удержания из заработной платы по распоряжению работодателя (при условии, что сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка работника и распоряжение сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба).

Названные отличия трудового материальной ответственности от гражданско-правовой имущественной ответственности обусловлены специфическим предназначением института материальной ответственности, которое заключается не столько в том, чтобы возместить работодателю причиненный работником реальный ущерб, сколько в необходимости защиты заработной платы работника.

13.2. Материальная ответственность работодателя перед работником

Принципиальным отличием материальной ответственности работодателя от ответственности работника является то, что она всегда наступает в полном размере и не может быть снижена даже в договорном порядке.

Трудовой кодекс РФ устанавливает четыре основания для привлечения работодателя к материальной ответственности в зависимости от состава правонарушения, совершенного работодателем.

1. *Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться*. Статья 234 ТК РФ устанавливает примерный перечень случаев незаконного лишения работника возможности трудиться:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Поскольку перечень носит открытый характер, на практике возможны и иные случаи незаконного лишения работника возможности трудиться, например в связи с отказом в приеме на работу лицу, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя¹.

Размер материального ущерба определяется как сумма неполученного работником заработка за все пропущенные по вине работодателя дни (или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы при незаконном переводе). По сути, неполученный заработок представляет собой неполученные доходы работника, которые он получил бы, если бы не был незаконно отстранен от работы, незаконно (например, без согласия) переведен на другую работу, уволен в отсутствие основания для увольнения либо без соблюдения установленного порядка прекращения трудового договора. Задержка выдачи работнику трудовой книжки, неправильная запись в трудовой книжке препятствуют поступлению на работу, что, в свою очередь, лишает работника заработка и дает основание для привлечения работодателя к материальной ответственности.

2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. По необходимости работник вынужден хранить принадлежащее ему имущество (например, одежду) непосредственно на территории работодателя или использовать личное имущество в процессе производства (например, инструменты, оборудование, транспортные средства). При причинении ущерба имуществу работника работодатель возмещает этот ущерб в полном объеме по правилам ст. 235 ТК РФ.

Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба (ст. 235 ТК РФ). При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре, т.е. работодатель может предоставить работнику аналогичную вещь или предложить иные материальные ценности взамен утраченного (испорченного) имущества работника.

Для возмещения ущерба работник должен направить работодателю письменное заявление о возмещении ущерба с обоснованием его размера (например, приложив кви-

¹ Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ).

танцию или товарный чек, свидетельствующие о покупке работником утраченной по вине работодателя вещи).

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3. *Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.* 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 $\frac{1}{300}$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Сроки выплаты заработной платы устанавливаются самим работодателем в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, трудовом договоре. Оплата отпуска согласно ч. 9 ст. 136 ТК РФ производится не позднее чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). При нарушении этих сроков наступает материальная ответственность работодателя независимо от наличия его вины (это исключение из общего правила ст. 233 ТК РФ о том, что материальная ответственность возникает только при наличии вины).

Размер денежной компенсации определяется путем умножения причитающейся работнику суммы на $\frac{1}{300}$ ставки рефинансирования Центрального банка РФ и на количество дней задержки.

4. *Возмещение морального вреда, причиненного работнику.* Право на компенсацию морального вреда предусмотрено ст. 21 ТК РФ в качестве одного из основных прав работника.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

По смыслу ст. 237 ТК РФ возмещению в денежной форме подлежит моральный вред, причиненный работнику любым неправомерным действием или бездействием работодателя, т.е. при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязанностей, содержащихся в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных правовых актах, трудовых договорах. На практике основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности являются следующие его противоправные действия: проявление дискриминации в отношении работника, необоснованный отказ в заключении трудового договора, незаконные увольнения и переводы, отстранение от работы в отсутствие установленных законодательством оснований, незаконное привлечение работника к дисциплинарной или материальной ответственности, невыплата заработной платы, необоснованное лишение премии, разглашение персональных данных работника и другие нарушения трудового законодательства.

Понятие морального вреда и критерии определения размера его возмещения в ТК РФ отсутствуют, поэтому при применении ст. 237 ТК РФ необходимо прибегнуть к правилам, установленным в ГК РФ. В частности, ст. 1101 ГК РФ ставит размер компенсации морального вреда в зависимость от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда, при этом должны учитываться требования разумности и справедливости. Характер физических и нравственных страданий оценивается с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

Суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (п. 63 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

13.3. Материальная ответственность работника перед работодателем

Материальная ответственность работника регламентируется гл. 39 ТК РФ, правила которой существенно отличаются от норм, устанавливающих работодателем ответственность.

Во-первых, законодатель не перечисляет конкретных составов правонарушений, являющихся поводом для привлечения работника к материальной ответственности. Это могут быть любые противоправные действия или бездействия работника, например нарушение правил хранения материальных ценностей, хищение имущества работодателя, несоблюдение правил эксплуатации оборудования, невыполнение установленного работодателем режима коммерческой тайны и др.

Во-вторых, работник возмещает только *прямой действительный ущерб*, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238 ТК РФ). Исключение устанавливает только ч. 2 ст. 277 ТК РФ и лишь в отношении одного работника с особым статусом: в случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями, при этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

В-третьих, закон перечисляет ряд обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (ст. 239 ТК РФ), и предоставляет работодателю право на отказ от взыскания ущерба с работника (ст. 240 ТК РФ).

В-четвертых, установлены пределы материальной ответственности работника (средний месячный заработок) и зафиксирован закрытый перечень исключительных случаев возложения на работника полной материальной ответственности (ст. 243 ТК РФ).

Работник безусловно освобождается от материальной ответственности, если будет доказано, что ущерб причинен вследствие некоторых непредвиденных обстоятельств. К таким обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника, ст. 239 ТК РФ относит непреодолимую силу, нормальный хозяйственный риск, крайнюю необходимость, необходимую оборону, а также неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику. В данной правовой норме законодатель активно использует категории других отраслей права, не давая им объяснений, поэтому они должны толковаться так, как это следует из норм соответствующих кодексов.

Непреодолимая сила — это чрезвычайные и непредотвратимые при данных условиях обстоятельства (ст. 202 ГК РФ), в частности стихийные бедствия (землетрясения, наводнения, ураганы, эпидемии, эпизоотии и т.п.), техногенные катастрофы (например, пожары, аварии на промышленных объектах), события социальной жизни (военные действия, блокады и т.п.).

Крайняя необходимость как правовая категория используется в уголовном праве. Статья 39 УК РФ определяет ее как причинение вреда для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества или государства, если эта опасность не могла быть устранена иными средствами.

Необходимая оборона определяется в ст. 37 УК РФ: это причинение вреда при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посяательства, если это посятельство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо с непосредственной угрозой применения такого насилия.

В отличие от предыдущих категорий «нормальный хозяйственный риск» — это термин трудового права, который в отсутствие правовой дефиниции расшифровывается в п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю». К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены

действия работника, отвечающие следующим критериям: 1) рискованные действия должны соответствовать современным знаниям и опыту; 2) поставленная цель не могла быть достигнута иначе; 3) работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба; 4) объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения вверенного работнику имущества является наиболее распространенным основанием для освобождения работника от материальной ответственности. В этом случае вина в причинении ущерба возлагается на работодателя.

В зависимости от размеров материальной ответственности работника принято выделять два ее вида: ограниченная и полная. *Ограниченная материальная ответственность* установлена ст. 241 ТК РФ, согласно которой за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить причиненный работодателю ущерб в полном размере (ст. 242 ТК РФ), независимо от размера заработной платы. Такая ответственность наступает только в случаях, установленных ТК РФ (ст. 243) или иными федеральными законами. Полная материальная ответственность может быть индивидуальной и коллективной — в зависимости от вида заключенного работником договора о полной материальной ответственности. В соответствии со ст. 245 ТК РФ коллективная (бригадная) материальная ответственность может вводиться при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере.

Несовершеннолетние работники несут, как правило, ограниченную материальную ответственность, полная мате-

риальная ответственность наступает только в четырех случаях: за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, за ущерб, причиненный в результате совершения преступления, и за ущерб, причиненный в результате совершения административного проступка (ч. 3 ст. 242 ТК РФ).

Закрытый перечень случаев полной материальной ответственности предусмотрен ст. 243 ТК РФ. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работников в следующих случаях.

1. *Когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей.* Примером может служить ст. 277 ТК РФ, устанавливающая полную материальную ответственность руководителя организации.

2. *В случае недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.* Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться при соблюдении следующих условий: 1) работник достиг возраста 18 лет; 2) работник непосредственно обслуживает или использует денежные, товарные ценности или иное имущество; 3) работа или занимаемая должность предусмотрена перечнем работ и категории работников, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности¹. К таким должностям относятся кассиры, продавцы, товароведы, завхозы, кладовщики, инкассаторы, экспедиторы, начальники строительных или монтажных цехов, участков, прорабы и мастера строительных и монтажных работ, кастелянши, старшие медицинские сестры организаций здравоохранения, провизоры, фармацевты, лаборанты и методисты кафедр, заведующие секторами библиотек и др.

¹ В настоящее время действует постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

Полная материальная ответственность наступает также за недостачу ценностей, полученных по разовому документу, например доверенности на получение материальных ценностей. Разовые доверенности обычно выдаются лицам, в трудовую функцию которых не входит обслуживание денежных или товарных ценностей, поэтому возложение на работника обязанности по обеспечению сохранности полученных по доверенности ценностей возможно лишь с его согласия.

3. *Умышленное причинение ущерба имуществу работодателя* является грубым нарушением трудовых обязанностей, а потому законодатель допускает в таких случаях привлечение работника к полной материальной ответственности.

Бремя доказывания умысла у работника лежит на работодателе. Правонарушение признается совершенным умышленно, если лицо, его совершившее, сознавало противоправный характер своего действия (бездействия), предвидело его вредные последствия и желало таких последствий или сознательно допускало либо относилось к ним безразлично.

4. *Причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения* является отягчающим обстоятельством, а потому служит основанием для возложения на работника полной материальной ответственности. Появление на работе в состоянии опьянения само по себе расценивается законодателем в качестве грубого нарушения трудовых обязанностей, являющегося основанием для увольнения работника по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Трудовой кодекс РФ допускает применение одновременно двух видов ответственности, устанавливая правило: возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, уголовной или материальной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (ч. 6 ст. 248).

5. *Причинение ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда.* Как разъясняется в постановлении Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. № 52, наличие обвинительного приговора суда, установившего факт совершения работником преступления, в результате которого работодателю причинен ущерб, является обязательным условием привлечения к полной материальной ответственности. Прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе

по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением срока давности уголовного преследования, вследствие акта амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности.

6. *Причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.* Органами, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, согласно КоАП РФ являются судьи, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, а также органы и учреждения органов исполнительной власти, наделенные соответствующими полномочиями. Например, дела об административных правонарушениях в области дорожного движения, как правило, рассматриваются органами внутренних дел. Если работодателю причинен ущерб в результате дорожно-транспортного происшествия, в котором виноват водитель, вина которого установлена Государственной инспекцией безопасности дорожного движения, и в этой связи вынесено постановление об административном наказании, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности.

Если работник был освобожден от административной ответственности в связи с малозначительностью административного проступка, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу, и работнику было объявлено устное замечание, работодатель вправе привлечь его к полной материальной ответственности. Если же работник был освобожден от административной ответственности в связи с истечением срока давности либо в связи с изданием акта об амнистии, это исключает право работодателя привлекать работника к полной материальной ответственности¹.

¹ Пункт 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю».

7. *Разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.* Российское законодательство регулирует отношения в сфере защиты различных видов тайн: государственная тайна охраняется Законом РФ «О государственной тайне», коммерческая тайна — Федеральным законом «О коммерческой тайне». К охраняемой законом тайне согласно ст. 26 Федерального закона от 2 декабря 1990 г. № 395-1 «О банках и банковской деятельности» относится банковская тайна. В самом ТК РФ гл. 14 посвящена защите персональных данных работников, которые тоже относятся к числу конфиденциальных сведений, составляющих охраняемую законом тайну.

Разглашение охраняемой законом тайны является основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности при условии, что в его трудовом договоре установлена соответствующая обязанность — не разглашать конфиденциальные сведения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовой функции.

8. *Причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей* может иметь место как в рабочее, так и в нерабочее время. Например, водитель в выходные дни использует служебный автомобиль для перевозки мебели, токарь в рабочее время пользуется станком для изготовления ключей, менеджер применяет компьютер работодателя для компьютерных игр и т.п. Причинение ущерба поломкой оборудования в данных ситуациях может повлечь за собой полную материальную ответственность вместо ограниченной, как это бывает, когда оборудование ломается при исполнении трудовых обязанностей.

Кроме законодательного способа установления полной материальной ответственности в ч. 2 ст. 243 ТК РФ предусмотрена уникальная возможность посредством трудового договора устанавливать условие о материальной ответственности в полном размере причиненного работодателю ущерба. Но это допускается только в отношении заместителей руководителя организации и главных бухгалтеров.

Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания устанавливается строго в централизованном порядке — в самом ТК РФ либо в иных федеральных законах.

Согласно ст. 246 ТК РФ размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества. В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день обнаружения. Размер ущерба должен подтверждаться документально в соответствии с нормами Федерального закона от 21 ноября 1996 г. № 129-ФЗ «О бухгалтерском учете».

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. Так, согласно п. 6 ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» материальная ответственность работников за ущерб, причиненный хищением или недостачей наркотических средств или психотропных препаратов, наступает в 100-кратном размере прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу. Очевидно, в данном случае на первое место выходит цель наказать работника, а не возместить ущерб работодателя.

Трудовой кодекс РФ предусматривает определенную процедуру привлечения работника к материальной ответственности, включающую некоторые гарантии работнику. Так, работодатель обязан устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения (ст. 247 ТК РФ). Для этого работодатель до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

На работодателе также лежит обязанность по истребованию от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их.

Законодательством предусмотрено три варианта возмещения работником ущерба, причиненного работодателю: добровольный (при наличии волеизъявления работника), административный (путем удержания из заработной платы по распоряжению работодателя) и судебный (когда работодатель вынужден обращаться с иском в суд, не имея возможности самостоятельно произвести удержания из заработной платы должника).

Порядок взыскания ущерба зависит от суммы причиненного ущерба, а также от соблюдения сроков привлечения работника к материальной ответственности и согласия (несогласия) работника добровольно возместить ущерб.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба (ст. 248 ТК РФ). Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Трудовой кодекс РФ предоставляет суду право снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств (ст. 250). Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях (например, кражей, мошенничеством, присвоением или растратой и т.п.).

Суд при решении вопроса о снижении размера ущерба оценивает материальное положение работника, учитывает размер его заработной платы и других основных и дополнительных доходов, а также семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев) и удержания по исполнительным документам.

Контрольные вопросы и задания

1. Что такое материальная ответственность по трудовому праву?
2. В чем отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву?
3. Охарактеризуйте условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
4. Назовите случаи привлечения к материальной ответственности работодателя.
5. Какие виды материальной ответственности работника устанавливает ТК РФ?
6. Сравните правила о материальной ответственности работника и работодателя, найдите отличия.
7. Какие ограничения в отношении заключения договоров о полной материальной ответственности установлены законодательством?
8. Каков порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю?
9. В каких случаях работник может быть освобожден от материальной ответственности?
10. Как определяется размер причиненного ущерба?

Глава 14

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и характеристику индивидуальных трудовых споров;
- способы разрешения индивидуальных трудовых споров;
- порядок создания и функционирования комиссии по трудовым спорам;
- компетенцию комиссии по трудовым спорам;
- порядок рассмотрения споров и принятия решений в комиссии по трудовым спорам;
- порядок обжалования решений комиссии по трудовым спорам в суд;
- особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах;
- сроки и порядок исполнения решений органов по рассмотрению трудовых споров;

уметь:

- отличать индивидуальные трудовые споры от иных споров, вытекающих из трудовых отношений;
- правильно определять предмет индивидуального трудового спора;
- правильно определять подведомственность индивидуальных трудовых споров;
- анализировать содержание трудового спора с целью выработки правовой позиции при его разрешении органами по рассмотрению трудовых споров;

владеть:

- понятийным аппаратом института индивидуальных трудовых споров;
 - навыками изложения сути индивидуального трудового спора в заявлении, обращенном в орган по рассмотрению трудовых споров;
 - методикой составления и оформления решения комиссии по трудовым спорам;
 - навыками составления документов, сопровождающих индивидуальный трудовой спор.
-

14.1. Понятие, характеристика и способы разрешения индивидуальных трудовых споров

Статья 37 Конституции РФ признает право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Трудовые споры обусловлены рядом объективных и субъективных факторов, к числу которых относится прежде всего изначальный антагонизм между работником и работодателем, вызванный разницей их экономического положения и противоположностью интересов. Субъективными факторами, порождающими трудовые споры, являются правовой нигилизм как работника, так и работодателя, а иногда — неправильное понимание норм действующего трудового законодательства.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествует нарушение одной стороной трудового договора прав другой стороны, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, а также трудовым договором.

Все споры, возникающие между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в зависимости от субъектов и предмета спора подразделяются на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров посвящена гл. 60 ТК РФ, которая начинается с определения понятия индивидуального трудового спора.

Индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ).

Анализ данной дефиниции позволяет выделить следующие признаки индивидуальных трудовых споров.

1. Сторонами спора могут быть только стороны трудового договора, т.е. работник (в том числе будущий или бывший) и работодатель. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее

состоявшим в трудовых отношениях с данным работодателем (например, если спор касается признания увольнения незаконным и восстановления работника на работе), а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем (в случае отказа работодателя от заключения такого договора).

2. Предметом индивидуального трудового спора являются неурегулированные разногласия между работником и работодателем, которые законодатель разделил на две категории.

Первая — споры о применении трудового законодательства, иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора. Эти разногласия могут быть вызваны неисполнением или ненадлежащим исполнением указанных правовых актов. На практике индивидуальные трудовые споры, инициатором которых являются работники, весьма разнообразны: они касаются заработной платы, незаконного перевода и увольнения, непредоставления отпуска, необоснованного применения дисциплинарных взысканий, необеспечения права на охрану труда, дискриминации работников, отстранения от работы и т.д. Работодатели являются инициаторами трудового спора (истцами), когда обращаются в суд с требованием о возмещении работником причиненного им ущерба.

Вторая категория трудовых споров — споры об установлении или изменении индивидуальных условий труда. Данный вид спора чаще всего касается изменения условий трудового договора.

Таким образом, индивидуальные трудовые споры — это споры искового характера.

3. О возникновении индивидуального трудового спора можно говорить только в тот момент, когда в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров сделано заявление о наличии между сторонами неурегулированных разногласий. До обращения в юрисдикционный орган работник может самостоятельно или с участием своего представителя урегулировать разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ч. 2 ст. 385 ТК РФ).

Не являются трудовыми спорами, хотя и тесно связаны с трудовой деятельностью работника, споры о назначении пособий по социальному страхованию, споры, вытекающие

из условий трудового договора, которые носят гражданско-правовой характер, например о предоставлении жилья, выделении ссуды и др.). Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, непризнания работодателем (его представителем) факта несчастного случая, отказа в проведении расследования несчастного случая и составлении соответствующего акта рассматриваются федеральным органом федеральной инспекции труда (ст. 231 ТК РФ).

Трудовой кодекс РФ называет только два органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд. Следовательно, при обращении работника в иные инстанции (федеральную инспекцию труда, прокуратуру) индивидуального трудового спора не возникает, поскольку данные органы занимаются не разрешением споров, а осуществлением контроля и надзора за соблюдением норм трудового законодательства.

С 1 января 2011 г. вступил в силу Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», согласно которому споры, возникающие из трудовых правоотношений, могут быть разрешены с помощью медиации. Однако в ТК РФ этот способ разрешения индивидуального трудового спора пока не нашел отражения.

Медиация — это внесудебный способ урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица (медиатора). Развитие альтернативных способов урегулирования трудовых споров — мировая тенденция совершенствования правосудия, направленная на обеспечение доступности и оперативности защиты нарушенных прав. В Концепции Федеральной целевой программы «Развитие судебной системы России» на 2007–2011 гг.¹ в качестве приоритетного пути совершенствования судоустройства предусмотрено развитие внесудебных и досудебных способов урегулирования конфликтов, в том числе широкое внедрение медиации в качестве механизма реализации положений законов Российской Федерации, предусматривающих возможность примирения сторон.

¹ Распоряжение Правительства РФ от 4 августа 2006 г. № 1082-р «О Концепции Федеральной целевой программы “Развитие судебной системы России” на 2007–2011 годы».

Главное отличие медиации от иных способов разрешения трудовых споров, регламентированных ТК РФ, заключается в том, что медиатор не уполномочен выносить обязательное для сторон решение по спору, его задача — подвести стороны к самостоятельной выработке решения, которое они готовы выполнить и за которое сами будут нести ответственность.

Для медиации характерны следующие черты:

1) это внесудебный способ разрешения спора с использованием неюрисдикционного механизма защиты прав и интересов сторон. Медиация направлена на примирение, которое представляет собой процедуру выработки самими сторонами спора согласованного решения с помощью компромисса;

2) это примирение с помощью посредника, без вмешательства государственных органов или иных субъектов, заранее уполномоченных разрешать трудовые споры. Стороны конфликта сами определяют, кто будет выступать в роли посредника;

3) медиация предполагает переговорный процесс, в ходе которого выявляются истинные интересы и потребности спорящих субъектов. Метод ведения переговоров отличается особенностью — он базируется не на основе позиций, а на основе интересов;

4) медиация имеет результатом добровольное соглашение спорящих сторон, основанное, как правило, на взаимных уступках и компромиссе. Медиатор лишен возможности принимать обязательное для сторон решение.

14.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам — орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, образуемый в организации или у индивидуального предпринимателя из равного числа представителей работников и работодателя.

КТС является первичным, но не обязательным органом по рассмотрению трудовых споров. Работник вправе обратиться непосредственно в суд по любому трудовому спору, минуя КТС.

Закон не обязывает работодателя в обязательном порядке создавать КТС. Однако если стороны (работодатель или представительный орган работников) получили предложение в письменной форме о создании КТС, они обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации, индивидуальным предпринимателем. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или выдвигаются в качестве делегатов представительным органом работников с обязательным утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Комиссии могут быть созданы также в структурных подразделениях организации (ч. 3 ст. 384 ТК РФ), для этого необходимо решение общего собрания работников. В КТС структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря. Комиссия имеет свою печать.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам (предоставление помещения для заседаний, обеспечение канцелярскими принадлежностями, оргтехникой и другим необходимым для ее деятельности оборудованием) осуществляется работодателем за его счет.

Комиссия рассматривает трудовые споры только по заявлениям работников. Работодатель не вправе обращаться в комиссию по трудовым спорам за разрешением трудового спора. Согласно ст. 391 ТК РФ обращение в комиссию по трудовым спорам не препятствует работнику в дальнейшем перенести спор в суд.

По общему правилу трудовой спор рассматривается комиссией, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Работник может обратиться в КТС за разрешением трудового спора в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Например, о лишении премии работник может узнать, получив расчетный лист. О вынесении дисциплинарного взыскания работнику становится известно после ознакомления с приказом.

Срок, пропущенный по уважительной причине, может быть восстановлен комиссией (ст. 386 ТК РФ).

Особые разъяснения дал Верховный Суд РФ в отношении сроков, касающихся споров о заработной плате. В п. 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

КТС вправе рассматривать разногласия между работодателем и работником по заявлению последнего, за исключением тех споров, которые отнесены к исключительной компетенции суда (о них пойдет речь в следующем параграфе).

Например, КТС подведомственны споры:

- об отстранении от работы (недопущении к работе);
- об оплате сверхурочных работ, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время;
- о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;
- о праве на получение и размере причитающейся работнику премии, обусловленной системой оплаты труда;
- о предоставлении ежегодного отпуска установленной продолжительности, об оплате отпуска;
- о наложении дисциплинарных взысканий (кроме споров об увольнении работника за нарушение трудовой дисциплины);
- о выдаче и использовании спецодежды, средств индивидуальной защиты, обеспечении лечебно-профилактическим питанием и т.д.

Обращаясь в комиссию по трудовым спорам, работник пишет заявление в произвольной форме, которое подлежит обязательной регистрации. Это заявление должно быть рассмотрено в течение 10 календарных дней со дня его поступления.

О времени и месте заседания комиссии по трудовым спорам работник и представитель работодателя извещаются заранее, как правило, в письменной форме.

Спор должен рассматриваться в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. В случае неявки работника рассмотрение спора откладывается, но если работник или его представитель по уважительным причинам не могут присутствовать на заседании комиссии по трудовым спорам и обратились по этому поводу с письменным заявлением, спор может быть рассмотрен и в отсутствие самого работника или уполномоченного им представителя. В случае второй неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, однако работник в дальнейшем может подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно, если не истек срок обращения в КТС.

Как правило, рассмотрение спора начинается либо с заявления работника (его представителя), либо с доклада председателя комиссии или кого-либо из членов комиссии. Затем заслушиваются участники спора, при необходимости — свидетели и специалисты. По требованию комиссии руководитель организации, индивидуальный предприниматель обязан представить в установленный срок необходимые документы.

Оригинально законодатель определяет кворум для заседания КТС. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в состав комиссии по трудовым спорам членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. То есть необходимо собрать не просто большинство членов комиссии, а 50 и более процентов участников с каждой стороны. Такой способ определения кворума диктуется необходимостью представительства каждой стороны (работников и работодателя) при разбирательстве индивидуального трудового спора.

На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии по трудовым спорам.

Решение принимается тайным голосованием простым большинством присутствующих на заседании членов

комиссии, т.е. если голоса членов комиссии разделились, решение не считается принятым.

Статья 388 ТК РФ предъявляет определенные требования к содержанию решения комиссии по трудовым спорам. В нем должно быть указано: наименование организации (подразделения) либо фамилия, имя и отчество индивидуального предпринимателя; фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора; существо спора; фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствующих на заседании; существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт); результаты голосования.

Решение подписывается председателем комиссии или его заместителем, заверяется печатью, и его копии вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение КТС может быть обжаловано в суд в течение 10 дней (ст. 390 ТК РФ). Независимо от того, кем возбуждено дело по пересмотру решения КТС — работником или работодателем, не согласным с решением КТС, — суд разрешает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истцом является во всех случаях работник, а ответчиком — работодатель.

Решение КТС имеет обязательную силу. Это означает, что оно должно быть исполнено добровольно, иначе возможно его принудительное исполнение.

Если решение КТС не обжаловано, то в течение трех дней после 10-дневного срока на обжалование оно подлежит исполнению.

В случае неисполнения решения в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного документа. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. В соответствии с Федеральным законом от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» в удостоверении, как в исполнительном документе, должны быть указаны: наименование органа (КТС), выдавшего исполнительный документ; дело или матери-

алы, на основании которых выдано удостоверение, и их номера; наименование работодателя, его адрес (либо фамилия, имя, отчество работодателя — индивидуального предпринимателя, год и место его рождения, место жительства или место пребывания) и фамилия, имя, отчество, место жительства или место пребывания работника; дата принятия решения комиссией по трудовым спорам, подлежащего исполнению; дата вступления в законную силу решения комиссии по трудовым спорам; резолютивная часть решения комиссии по трудовым спорам; дата выдачи удостоверения.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке¹. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

14.3. Разрешение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке

Право на судебную защиту гарантировано ст. 46 Конституции РФ. Судебная защита, которую ст. 352 ТК РФ относит к основным способам защиты трудовых прав и свобод, — это разновидность государственной защиты работника.

Суд — важнейшее звено в системе органов по рассмотрению трудовых споров. В соответствии со ст. 391 ТК РФ в судах рассматриваются трудовые споры по заявлению:

- 1) работника, работодателя или профсоюза, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;
- 2) работника, если КТС не рассмотрела его заявление в установленный законом 10-дневный срок, либо он решает обратиться в суд, минуя КТС, несмотря на ее наличие у работодателя;
- 3) прокурора, если он считает, что решение КТС противоречит законодательству.

¹ Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 118-ФЗ «О судебных приставах».

Только судом могут быть рассмотрены следующие категории индивидуальных трудовых споров, инициированных работником:

- 1) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- 2) об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- 3) о переводе на другую работу;
- 4) об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;
- 5) о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- 6) об отказе в приеме на работу;
- 7) о дискриминации работника;
- 8) о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя (ст. 237 ТК РФ).

К исключительной подсудности судов относятся все индивидуальные трудовые споры работников, для которых работодателями выступают физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями, или религиозные организации. Такие работодатели не создают КТС.

Непосредственно в суде рассматриваются также иски работодателей к работникам о возмещении работниками причиненного материального ущерба.

Порядок рассмотрения трудовых споров в судах регламентируется не столько ТК РФ, сколько ГПК РФ. Трудовой кодекс РФ устанавливает правила о подведомственности трудовых споров, о сроках обращения в суд и о содержании выносимых судом решений.

Закон устанавливает сокращенные по сравнению с общепринятыми для гражданских дел сроки для обращения в суд за разрешением трудовых споров. Статья 392 ТК РФ называет три срока — в зависимости от категории трудового спора и того, кто выступает истцом.

По общему правилу за разрешением индивидуального трудового спора работник может обратиться в суд в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Это правило применимо ко всем спорам, кроме споров об увольнении.

По делам об увольнении работник может обращаться в суд с иском о восстановлении на работе в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. На практике возник вопрос: как считать срок, если работник не получил копию приказа и не забрал трудовую книжку? Верховный Суд РФ в п. 3 постановления Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 уточняет правило ст. 392 ТК РФ, указывая, что месячный срок также начинается исчисляться со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

Для работодателя установлен более длительный срок: он вправе обратиться в суд с иском о взыскании материального ущерба, причиненного работником, в течение одного года со дня обнаружения ущерба.

Судья не вправе отказать в приеме искового заявления по мотивам пропуска срока предъявления иска. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены судом, причем изначально вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом только при условии, если об этом заявлено ответчиком. В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

В настоящее время трудовые споры рассматриваются районными судами в качестве суда первой инстанции. Мировые судьи трудовые споры не рассматривают.

Иски по трудовым спорам предъявляются в суд по месту жительства ответчика, а иск к организации — в суд по месту нахождения организации (ст. 28 ГПК РФ). Иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (ч. 2 ст. 29 ГПК РФ). Иски о возмещении вреда, причиненного увечьем, иным повреждением здоровья или в результате смерти кормильца, могут предъявляться истцом также в суд по месту его жительства или месту причинения вреда.

Согласно ст. 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются до истечения месяца, а другие трудовые споры должны быть рассмотрены судьей до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд (ст. 154 ГПК РФ).

Последствия рассмотрения индивидуального трудового спора в суде указаны в ст. 394 ТК РФ. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен судом на прежней работе. По заявлению работника суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. В случае признания увольнения незаконным суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию. Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи закона.

Если после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула (п. 62 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере

(ст. 395 ТК РФ). Например, работник может получить средний заработок за все время вынужденного прогула, независимо от его продолжительности — два месяца или два года.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению, т.е. уже на следующий день после вынесения решения. При задержке работодателем исполнения такого решения суд выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК РФ).

Решения судов первой инстанции могут быть обжалованы любой стороной спора в кассационном порядке, т.е. в вышестоящий суд в течение 10 дней после вынесения судом решения. Вступившее в законную силу решение суда может быть пересмотрено в порядке надзора по правилам, установленным ГПК РФ. В случае отмены решения суда в порядке надзора обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением КТС или суда, по общему правилу не допускается. Исключения составляют случаи, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК РФ).

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение индивидуального трудового спора и назовите его признаки.
2. Охарактеризуйте КТС как орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Какова ее компетенция?
3. Составьте схему рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.
4. Кто может обжаловать решения КТС по трудовым спорам?
5. Какие индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены исключительно в суде?
6. Какие суды рассматривают индивидуальные трудовые споры?

7. Назовите сроки обращения в КТС, суд за разрешением индивидуального трудового спора. Укажите последствия пропуска таких сроков.

8. Вправе ли федеральная инспекция труда рассматривать индивидуальные трудовые споры?

9. Укажите, какие действия должен совершить работодатель, если суд принял решение о восстановлении работника на работе.

10. Каков порядок исполнения решений КТС и суда по трудовым спорам?

Глава 15

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие и признаки коллективного трудового спора, виды коллективных трудовых споров;
- порядок разрешения коллективных трудовых споров;
- порядок образования и функционирования органов по рассмотрению коллективных трудовых споров;
- процедуру рассмотрения коллективных трудовых споров и оформления принятых решений;
- содержание права на забастовку и порядок его реализации;
- законодательные запреты и ограничения на проведение забастовки;
- основания и порядок признания забастовки незаконной, правовые последствия;
- сроки и порядок исполнения решений органов по рассмотрению трудовых споров;

уметь:

- отличать коллективные трудовые споры от индивидуальных трудовых споров;
- правильно определять предмет коллективного трудового спора;
- анализировать содержание коллективного трудового спора с целью выработки правовой позиции при его разрешении органами по рассмотрению коллективных трудовых споров;
- прогнозировать правовые последствия объявления забастовки;

владеть:

- понятийным аппаратом института коллективных трудовых споров;
 - примирительными процедурами разрешения коллективного трудового спора;
 - навыками составления документов, сопровождающих коллективный трудовой спор.
-

15.1. Понятие и признаки коллективного трудового спора

Институт коллективных трудовых споров — один из самых молодых институтов трудового права¹, вызывающий повышенный интерес не только со стороны юристов, но и политологов, историков, экономистов, конфликтологов. Это вполне закономерно: коллективные трудовые споры — комплексное явление, грани которого изучают специалисты различных отраслей. Юристы заняты анализом законности проведения процедур, избранных сторонами для разрешения коллективного трудового спора; экономисты просчитывают «цену вопроса», пытаясь определить, какие материальные последствия для работодателя влечет участие в конфликте; политологи выявляют и обосновывают причины современных трудовых споров, позволяя историкам давать оценку спорам дней минувших. Наконец, конфликтологи пытаются либо погасить зарождающийся конфликт, либо сделать так, чтобы он разрешился в максимально короткие сроки (поэтому неслучайно конфликтология занимается, наряду с прочим, изучением трудовых споров).

Несмотря на то что за последние годы количество коллективных трудовых споров в России существенно уменьшилось², даже те споры, которые сегодня все же возникают, вызывают достаточно серьезные последствия для работодателя, экономики отдельных территорий, а в ряде случаев и для страны в целом.

Рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров посвящена гл. 61 ТК РФ, которая начинается традиционно с определения основного понятия.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу уста-

¹ В нашей стране законодательство о коллективных трудовых спорах начало формироваться лишь в конце 1980-х гг., до этого времени считалось, что в социалистическом государстве нет социально-экономической базы для общественных конфликтов на производстве. Первый в отечественной истории Закон СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» появился после мощной волны шахтерских забастовок, прокатившихся летом 1989 г.

² Для сравнения: в 1994 г. только по Восточно-Сибирскому региону было зарегистрировано 687 коллективных трудовых споров, в то время как в 2004 г. по России зарегистрировано было уже 48, в 2008 г. 17, а в 2010 г. всего 9 коллективных трудовых споров.

новления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ).

Анализ данной дефиниции позволяет выделить следующие характеристики коллективного трудового спора.

1. Спором считаются только неурегулированные разногласия. Выдвижение требований работниками (ст. 399 ТК РФ) еще не означает возникновения коллективного трудового спора. День начала коллективного трудового спора определяется как день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников или несообщении работодателем (его представителем) своего решения в установленные законом сроки.

2. Стороны спора — это коллективные субъекты (исключение составляют работодатели — физические лица). На одной стороне выступают работники, их представители (органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с установленными документами, или иные представительные органы работников, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства). На другой стороне — работодатели, их представители (руководители организаций или другие уполномоченные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, объединения работодателей). Трудовой кодекс РФ допускает участие представителей работников и представителей работодателей в качестве самостоятельных участников коллективного трудового спора.

3. Предмет коллективного трудового спора неоднороден, споры возникают по поводу:

- установления и изменения условий труда (включая заработную плату). Здесь имеются в виду те условия труда, которые установлены или могут быть установлены самим работодателем, например режим работы, системы и размеры оплаты труда;

- заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений. Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, составляется протокол разногласий (ст. 38 ТК РФ), что означает начало коллективного трудового спора;

- отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Данный вид спора может возникнуть только на уровне организации, у индивидуального работодателя, поскольку только они принимают локальные нормативные акты. Учесть мнение выборного представительного органа работников работодатель обязан при утверждении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ), графика отпусков (ст. 123 ТК РФ), локальных нормативных актов в сфере оплаты труда (ст. 135 ТК РФ), формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ), локальных нормативных актов, предусматривающих введение, пересмотр и замену норм труда (ст. 162 ТК РФ), правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ), инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ) и других локальных актов. Порядок учета мнения установлен ст. 372 ТК РФ, но применяется не только для учета мнения профсоюза, но и в случаях, когда интересы работников представляет иной орган. При недостижении согласия в ходе консультаций по поводу локального нормативного акта возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять нормативный акт, а выборный профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

4. Коллективный трудовой спор может возникнуть как в одной организации, у одного индивидуального предпринимателя, когда стороной выступает один работодатель, так и на уровне отрасли, территории, региона, федерации, когда на работодательской стороне выступает объединение работодателей. На уровне организации от имени работников могут выступать и первичная профсоюзная организация, и иные представительные органы работников, тогда как на всех других уровнях представительство от имени работников осуществляют только профессиональные союзы.

Коллективные трудовые споры нужно отличать от индивидуальных трудовых споров, носящих массовый (групповой) характер, когда между работодателем и каждым работником имеется одно и то же разногласие. Самый распространенный пример — конфликты по поводу невыплаты заработной платы. Работодатель задерживает заработную плату всем работникам и в связи с этим возникает коллективный протест, который может перейти в забастовку. Возникают вопросы: к какому виду трудовых споров относится данный конфликт и по каким правилам решать

вопрос о законности забастовки? Полагаем, что несвоевременная выплата заработной платы не может рассматриваться в качестве предмета коллективного трудового спора несмотря на то, что конфликт носит массовый характер. Работодатель нарушает нормы ТК РФ, предусматривающие обязанность выплачивать работнику заработную плату и соблюдать сроки ее выплаты. А значит, налицо индивидуальный трудовой спор — спор по вопросам применения трудового законодательства, просто спор этот носит не единственный, а массовый характер. Но совокупность индивидуальных трудовых споров еще не свидетельствует о наличии коллективного трудового спора. Каждый работник отстаивает индивидуальное право на оплату труда, а это не является предметом коллективного трудового спора.

По своей сути коллективный трудовой спор имеет двойственное начало. С одной стороны, он опосредует конфликт интересов, явно выражая существующие противоречия между работниками и работодателями, противостоящими друг другу в трудовых отношениях. Но с другой — он позволяет в рамках социального партнерства разрешить возникшие разногласия, путем переговоров прийти к компромиссному решению.

Правом выдвижения требований обладают только работники и их представители. Традиционно представителем работников является профсоюз. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. В соответствии со ст. 30 ТК РФ первичные профсоюзные организации и их органы при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах. При отсутствии в организации профсоюза, а также в ситуации, когда ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве, на общем собрании (конференции) работники могут избрать иного представителя или представительный орган (ст. 31 ТК РФ).

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структур-

ного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

При этом собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствуют не менее $\frac{2}{3}$ избранных делегатов.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства (объединениям работодателей).

Требования (копии требований) могут быть направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копий требований) другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ).

Сроки рассмотрения требований работников и профсоюзов различаются в зависимости от того, на каком уровне возник конфликт. При возникновении конфликта в организации, у индивидуального предпринимателя работодатель должен дать ответ о принятом решении в течение трех рабочих дней (ч. 1 ст. 400 ТК РФ). При возникновении конфликта на уровне отрасли, региона и т.д. представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований (ч. 2 ст. 400 ТК РФ). Если сроки для дачи ответа истекли, а работодатель не прореагировал на требования работников (профсоюзов), возникает коллективный трудовой спор.

Если работодатель дает положительный ответ, удовлетворяющий работников, спора не возникает. При отрицательном ответе начинается коллективный трудовой спор. Если работодатель или его представитель уклоняются от получения требований работников, на них может быть наложен административный штраф в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб. в соответствии со ст. 5.32 КоАП РФ.

Коллективный трудовой спор разрешается с помощью примирительных процедур, которые состоят из нескольких этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
- рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров с использованием примирительных процедур является частью механизма социального партнерства. Отсюда и некоторая общность правовой регламентации коллективно-договорного процесса и процедуры разрешения коллективных трудовых споров, основанной на принципах социального партнерства, таких как полномочность представителей сторон, добровольность принятия на себя обязательств, обязательность выполнения соглашений, ответственность за невыполнение соглашений и др.

Итак, еще одно отличие коллективных трудовых споров от индивидуальных заключается в том, что это споры неискового характера, они не подведомственны суду. Государство не берет на себя роль третейского судьи, давая возможность самим сторонам социального партнерства урегулировать конфликт с помощью примирительных процедур. Но это не значит, что государство полностью самоустранилось от участия в процессе согласования интересов работников и работодателей. Статья 407 ТК РФ предусматривает участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Такими органами являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров (Роструд), и органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров. Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, содействуют урегулированию указанных споров, ведут базу данных по учету трудовых арбитров и организуют их подготовку.

15.2. Примирительные процедуры

Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя в этом случае возникает возможность привлечения к административной ответственности в соответствии со ст. 5.32 КоАП РФ (административный штраф в размере от 1 тыс. до 3 тыс. руб.), а для работников и их представителей неблагоприятное последствие возникнет в виде признания забастовки незаконной.

Примирительная комиссия является обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 401 ТК РФ). Только при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим примирительным процедурам — пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража.

Примирительная комиссия формируется в течение трех рабочих дней со дня начала коллективного спора из представителей сторон на равноправной основе. В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух до пяти представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников. Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время¹.

¹ Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».

В ходе рассмотрения спора члены примирительной комиссии имеют право: запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора; проводить совместные или раздельные заседания сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта; подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии. Поскольку основной принцип ведения переговоров — добровольность принятия конфликтующими сторонами решений, примирительная комиссия не должна оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Участие примирительной комиссии в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для его мирного разрешения. В то же время примирительная комиссия должна быть готова дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора составляют протокол разногласий и приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ст. 402 ТК РФ).

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Посредник является необязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора. Стороны сами решают, обратиться к посреднику или сразу приступить к созданию трудового арбитража.

Посредник не разрешает коллективный трудовой спор и не принимает по нему решение. Главной его функцией

является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглашается по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий (ст. 403 ТК РФ).

Посредником может быть любой независимый специалист (не являющийся работником данного работодателя), выбранный сторонами самостоятельно либо приглашенный по рекомендации службы по труду и занятости. Обычно это авторитетные специалисты, обладающие глубокими знаниями и практическим опытом в области социально-трудовых отношений, хорошо известные трудовым коллективам, работодателям и профсоюзам. Общая продолжительность участия посредника в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году. Данное ограничение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы¹.

Если в течение трех рабочих дней стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, они приступают к переговорам о создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника. Посредник проводит переговоры со сторонами коллективного трудового спора, а также участвует в переговорах сторон. Участие посредника направлено на предоставление сторонам дополнительных возможностей для урегулирования спора, содействие достижению компромиссного решения, завершение коллективного трудового спора. Посредник вправе предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

¹ Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме (протокола) или составлением протокола разногласий.

Трудовой арбитраж — это временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений (ст. 404 ТК РФ).

Трудовой арбитраж может создаваться в следующих случаях:

1) после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны решили продолжить примирительные процедуры в трудовом арбитраже (ст. 402 ТК РФ);

2) при недостижении соглашения относительно кандидатуры посредника (ст. 403 ТК РФ);

3) после рассмотрения коллективного трудового спора посредником, если стороны решили продолжить примирительные процедуры в трудовом арбитраже (ст. 402 ТК РФ);

4) при уклонении работодателя от создания примирительной комиссии (ст. 406 ТК РФ);

5) при рассмотрении коллективного трудового спора работников, для которых законом запрещено или ограничено проведение забастовки (ст. 406 ТК РФ).

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Рострудом в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров ежегодно составляет списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей. При этом общая продолжительность

их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году, за исключением работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей входит в их должностные обязанности, и лиц, не имеющих постоянного места работы¹.

В случаях, когда в организации не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает Роструд.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон этого спора в срок до пяти рабочих дней со дня его создания. При этом арбитраж запрашивает и получает необходимые документы и сведения, касающиеся спора, заслушивает обращения и объяснения сторон, принимает решение по существу спора, при необходимости информирует органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора. В решении о создании трудового арбитража стороны и государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров могут указать конкретные полномочия трудовых арбитров, например приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного коллективного трудового спора, требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения работников, предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

В отличие от посредника трудовой арбитраж принимает решение, обязательное для исполнения сторонами. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации забастовки.

¹ Постановление Минтруда России от 14 августа 2002 г. № 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

15.3. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Конституция РФ в ст. 37 впервые на уровне Основного закона государства признала право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку относится к числу основных прав работника, закрепленных в ст. 21 ТК РФ. Трудовой кодекс РФ подробно регламентирует процедуру объявления и проведения забастовок, тогда как предыдущие три кодекса даже не упоминали о них. В советский период считалось, что в обществе нет предпосылок для коллективных акций протеста, а в дореволюционной России и вовсе существовала уголовная ответственность за проведение забастовок¹.

Конституционное право на забастовку в определенной мере может быть ограничено, однако все ограничения устанавливаются только федеральными законами, как это предусмотрено ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Так, ст. 409 ТК РФ устанавливает запрет на организацию забастовки и участие в ней представителей работодателей.

Легальная дефиниция понятия забастовки приведена в ч. 4 ст. 398 ТК РФ.

Забастовка — временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Из этого определения выделим следующие характеристики забастовки как правового явления.

1. Забастовка является правом работников. Участие в забастовке может быть только добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке (ч. 3 ст. 409 ТК РФ). Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, предусмотренном соответствующим кодексом.

2. Забастовка — это отказ от исполнения трудовых обязанностей. Существуют и другие правомерные случаи, когда отказ от выполнения работы допускается в порядке

¹ Подробнее см.: *Киселев И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие. М., 2001. С. 49–52.

самозащиты работниками трудовых прав (ст. 379 ТК РФ). Разница заключается в том, что при самозащите работник защищает свои индивидуальные права, а при забастовке — коллективные. В первом случае речь идет о нарушении трудовых прав работников, т.е. о конфликте права. Коллективные же трудовые споры возникают в основном из-за конфликта интересов, т.е. по поводу установления или изменения условий труда.

3. Забастовка — это временный отказ от исполнения трудовых обязанностей. Даже если работники объявляют бессрочную забастовку, все равно она конечна во времени. В среднем забастовки длятся около 10 дней и могут закончиться по разным причинам — в случае удовлетворения работодателем требований работников, при отказе работников от забастовки, в случае признания забастовки незаконной.

4. Забастовка — это полный или частичный отказ от исполнения трудовых обязанностей. Полный отказ означает приостановку работы. Частичный отказ может выражаться по-разному, например в выполнении не всех трудовых функций, а только их части, или в выполнении работы с периодическими остановками, или в замедлении темпов работы. Богатая история забастовочного движения во всем мире говорит о том, что работники могут использовать самые разные виды забастовок — сидячие, внезапные, шахматные, пульсирующие, «столбняковые» и иные¹, которые не всегда по российскому законодательству подпадают под понятие «забастовка».

Поскольку забастовка является крайним способом разрешения коллективных трудовых споров, влекущим негативные социально-экономические последствия для всех участников социального партнерства, законодатель существенным образом ограничивает возможности ее проведения. Основанием для объявления забастовки может служить одно из трех обстоятельств, указанных в ст. 409 ТК РФ:

1) примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;

2) работодатель (его представители) уклоняются от участия в примирительных процедурах, не идут на создание примирительной комиссии или трудового арбитража;

¹ О видах забастовок см.: *Киселев И. Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978. С. 16–25; *Люттов Н. Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2007. С. 211–236.

3) работодатель (его представители) не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, или не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу.

Кроме того, в ст. 413 ТК РФ перечислены случаи, когда забастовка вообще не допускается:

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

- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций (например, органах и организациях Минобороны России, ФСБ России, СВР России, ФАПСИ, МЧС России и др.);

- в правоохранительных органах (органах прокуратуры, службы судебных приставов, таможенных органах, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Следственном комитете РФ и др.);

- в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования (например, предприятия по уничтожению химического оружия, организации, эксплуатирующие особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии), на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

- в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Заметим, что для организаций, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, закон устанавливает не полный запрет на забастовки, а лишь ограничение. Данное положение находит дальнейшее разъяснение в специальных федеральных законах. Например, согласно п. 2 ст. 26 Федерального закона от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также обслуживанием пассажиров, грузоотправителей и грузополучателей на железнодорожном транспорте общего пользования, является незаконной и не допускается. Перечень профессий таких работников устанавливается федеральным законом. Не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения. Перечни должностей авиационного персонала утверждаются Правительством РФ (ст. 52 Воздушного кодекса РФ от 19 марта 1997 г. № 60-ФЗ).

Право на забастовку может быть ограничено и другими федеральными законами.

Гражданским и муниципальным служащим запрещается прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора (п. 15 ст. 17 Федерального закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации», п. 14 ст. 14 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации»).

Сотрудникам федеральной фельдъегерской связи запрещаются организация забастовок и участие в их проведении (п. 4 ст. 9 Федерального закона от 17 декабря 1994 г. № 67-ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи»).

Граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций (п. 2 ст. 21 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе»).

Порядок проведения забастовки условно можно разделить на три этапа.

1. *Принятие работниками решения об объявлении забастовки.* Такое решение принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. Для признания собрания работников правомочным на нем должно присутствовать не менее половины от общего числа работников (кворум для конференции — не менее $\frac{2}{3}$ делегатов). Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). Если собрание (конференцию) невозможно провести, представительный орган работников вправе утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

2. *Объявление забастовки.* О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;

- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;

- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Перечень работ (услуг), которые обязательно должны проводиться в период забастовки в различных отраслях

(подотраслях) экономики, разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в данной отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. Например, приказом Минтранса России от 7 октября 2003 г. № 197 «Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах и представительствах) транспортного комплекса» к минимуму необходимых работ в организациях, осуществляющих содержание автомобильных дорог и искусственных сооружений на них, относятся работы, обеспечивающие устранение дефектов покрытия проезжей части автомобильных дорог и искусственных сооружений в соответствии с допустимым уровнем содержания; устранение дефектов земляного полотна и откосов регуляционных сооружений; уборку посторонних предметов с проезжей части покрытия и земляного полотна, создающих аварийную обстановку на автомобильных дорогах; установку недостающих, замену поврежденных дорожных знаков и ограждений (в том числе перильных на искусственных сооружениях), уход за ними; обеспечение водоотвода; борьбу с зимней скользкостью.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Роструд.

3. *Проведение забастовки.* Забастовка может быть предупредительной. Ее продолжительность не может превышать одного часа, она объявляется однократно и организуется в упрощенном порядке после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. О начале такой забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Основная забастовка может быть объявлена как после предупредительной забастовки, так и без ее проведения.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового договора обязаны продолжать разрешение спора путем проведения примирительных процедур (ч. 1 ст. 412 ТК РФ).

На все время забастовки на работодателя, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, возложена обязанность по обеспечению общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин

и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей (ч. 2 ст. 412 ТК РФ).

Работникам при участии в забастовке предоставляются следующие гарантии.

К ним не могут быть применены дисциплинарные взыскания за участие в забастовке до момента вступления в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановлении забастовки, если работники не прекратят начатую забастовку и не приступят к работе. Если работник отказывается прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего рабочего дня после вручения копии решения суда о признании забастовки незаконной органу, возглавляющему забастовку, он становится нарушителем трудовой дисциплины и к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 417 ТК РФ). Например, если работники в связи с незаконной забастовкой не выходят на работу, они могут быть уволены за прогул без уважительных причин.

Участие работников в забастовке не может служить основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя, ст. 415 ТК РФ устанавливает запрет локаута.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Если работники заняты выполнением обязательного минимума работ (услуг), им также выплачивается заработная плата. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Если работник не участвовал в забастовке, но из-за ее проведения не имел возможности выполнять свою работу и заявил в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, установленных ст. 157 ТК РФ. В таком случае работодатель вправе переводить данных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ для временных переводов.

Признание забастовки незаконной. Признать забастовку незаконной может только суд по заявлению рабо-

тодателя или прокурора. Основаниями для признания забастовки незаконной могут служить обстоятельства, перечисленные в ст. 413 ТК РФ, которые можно условно разделить на две группы, взяв за основу материальный и процедурный критерии.

В качестве материального критерия выступают опасные для основ конституционного строя, нравственности, жизни и здоровья людей, обороны страны и безопасности государства последствия прекращения работы. Если федеральным законом (в том числе ст. 413 ТК РФ) запрещено проведение забастовки, такая забастовка является незаконной.

Второй критерий признания забастовки незаконной — процедурный. Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ:

а) не были проведены обязательные примирительные процедуры до объявления забастовки (примирительная комиссия, трудовой арбитраж) — кроме случаев, когда работодатель уклоняется от примирительных процедур;

б) решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума;

в) за решение о проведении забастовки проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за утверждение решения, принятого представительным органом работников, собрано недостаточное количество подписей работников;

г) не был определен или обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки;

д) работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней о начале предстоящей забастовки¹.

Заявление о признании забастовки незаконной подается работодателем или прокурором в верховный суд республики, краевой, областной суд, суд города федерального значения, суд автономной области и суд автономного округа. Поскольку ГПК РФ не предусматривает каких-либо особенностей рассмотрения дел о признании забастовки незаконной, такие споры рассматриваются по общим правилам в исковом порядке.

¹ См. п. 59 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно информировать участников забастовки о решении суда. Вступившее в силу решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

При создании непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся — приостановить на тот же срок. В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней.

Представительный орган работников, объявивший забастовку, несет ответственность, если не прекратил признанную незаконной забастовку. Он обязан за счет своих средств и в размере, определенном судом, возместить работодателю убытки, причиненные незаконной забастовкой (ст. 417 ТК РФ).

Если забастовка признана незаконной по процедурному критерию (нарушены сроки, процедуры и требования, предусмотренные ТК РФ), это не исключает для работников возможности в дальнейшем снова объявить забастовку, но уже с соблюдением всех установленных законом правил.

Контрольные вопросы и задания

1. Сформулируйте определение и дайте характеристику коллективных трудовых споров.
2. Назовите отличия коллективных трудовых споров от индивидуальных трудовых споров.
3. Кто выступает представителями работников и работодателя (работодателей) в коллективном трудовом споре?
4. Какие примирительные процедуры используются для разрешения коллективных трудовых споров?
5. Укажите категории работников, для которых рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем является обязательным.

6. Какова роль Службы по урегулированию коллективных трудовых споров?
7. Что такое забастовка и локаут?
8. Перечислите категории работников, которым запрещено проводить забастовки.
9. Составьте поэтапную схему проведения забастовки.
10. В каких случаях забастовка является незаконной? Какой орган может признать забастовку незаконной?

Глава 16

КОНТРОЛЬ И НАДЗОР ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

После изучения настоящей главы студент должен

знать:

- понятие контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;
- виды контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;
- органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства;
- систему органов Роструда и их компетенцию;
- полномочия органов контроля и надзора;
- порядок проведения проверок соблюдения работодателями трудового законодательства;
- систему взаимодействия органов контроля и надзора при проведении проверок соблюдения трудового законодательства;
- правовые последствия для работодателя, виновного в нарушении законодательства о труде и об охране труда;

уметь:

- определять компетенцию различных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;
- правильно определять предмет проверок, проводимых органами контроля и надзора;
- анализировать причины нарушений трудового законодательства, готовить соответствующие предложения по их устранению;

владеть:

- понятийным аппаратом института контроля и надзора;
 - навыками выявления и предупреждения нарушений требований трудового законодательства.
-

16.1. Понятие и виды контроля и надзора

В процессе становления и развития трудового законодательства проблеме защиты трудовых прав работни-

ков всегда уделялось особое внимание, так как, несмотря на формальное юридическое равенство, работник в социально-экономическом плане всегда является более слабой стороной трудового отношения, чем работодатель. Поэтому среди основных способов защиты трудовых прав и свобод большая часть предназначена для защиты работника. К таким способам относятся, в частности, самозащита работниками трудовых прав, защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Целью защиты трудовых прав работника является обеспечение их свободной реализации, а при необходимости — восстановление или признание прав, пресечение правонарушений со стороны работодателя и его понуждение к надлежащему исполнению обязательств.

В узком смысле слова под защитой понимается деятельность уполномоченных органов по предупреждению и пресечению нарушений трудовых прав. Такими полномочиями наделены органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, статус которых определен в гл. 57 ТК РФ.

Отношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются отношениями, непосредственно связанными с трудовыми (ч. 2 ст. 1 ТК РФ). Эти отношения относят к числу сопутствующих трудовым, причем в отличие от многих других производных от трудовых отношений они носят перманентный характер, поскольку государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется постоянно, непрерывно.

Осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей является одним из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (ч. 1 ст. 2 ТК РФ).

Государственный контроль и надзор (ст. 353 ТК РФ) дополняется ведомственным контролем за соблюдением трудового законодательства (ст. 353.1 ТК РФ). Свою лепту в укрепление законности в трудовых отношениях вносят и профсоюзы, которые также наделены правом на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений (ст. 370 ТК РФ).

В зависимости от субъектов, осуществляющих контрольно-надзорные функции, можно выделить следующие виды контроля и надзора: государственный надзор, ведомственный контроль и профсоюзный контроль.

Государственный контроль (надзор) — деятельность уполномоченных органов государственной власти (федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ), направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями требований, установленных федеральными законами и принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, посредством организации и проведения проверок юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, принятия предусмотренных законодательством РФ мер по пресечению и (или) устранению последствий выявленных нарушений, а также деятельность указанных уполномоченных органов государственной власти по систематическому наблюдению за исполнением обязательных требований, анализу и прогнозированию состояния исполнения обязательных требований при осуществлении деятельности юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями (п. 1 ст. 2 Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (далее — Закон № 294-ФЗ).

Государственный контроль и надзор в соответствии со ст. 353 ТК РФ делится на два вида:

1) *федеральный государственный надзор* за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ. Федеральная инспекция труда осуществляет общий надзор на всей территории РФ за соблюдением всеми работодателями (независимо от организационно-правовой формы, сферы деятельности и подчиненности) установленных требований в сфере труда;

2) *государственный контроль (надзор)* за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством РФ уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Это специализированный государственный надзор, который осуществляют государственные органы, исключительно для этого предназначенные. Его особенность заключается в целевой направленности выполняемых государственными органами надзорных функций. Надзор является основой их управленческой деятельности, что отражено даже в названии этих органов — Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Трудовой кодекс РФ предусматривает следующие виды специализированного надзора: государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах (ст. 366 ТК РФ); федеральный государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК РФ); государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК РФ); федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК РФ). Первые три вида надзора осуществляет Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор)¹, последний — Федеральная служба по над-

¹ **Ростехнадзор** — федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии, безопасности электрических и тепловых установок и сетей, безопасности гидротехнических сооружений, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере (см.: Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утв. постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401).

зору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор)¹.

Порядок проведения проверок надзорными органами регламентируется Законом № 294-ФЗ. Закон устанавливает: порядок организации и проведения проверок хозяйствующих субъектов органами, уполномоченными на осуществление государственного контроля (надзора) и муниципального контроля; порядок взаимодействия этих органов при организации и проведении проверок хозяйствующих субъектов; права и обязанности органов, уполномоченных на осуществление государственного контроля (надзора) и муниципального контроля, и их должностных лиц при проведении проверок; права и обязанности юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля; меры по защите их прав и законных интересов.

В ст. 9 указанного Закона установлено, что плановая проверка в отношении одного юридического лица или индивидуального предпринимателя может проводиться не чаще одного раза в три года. Количество внеплановых проверок не регламентируется законодательством, так как они обусловливаются исключительно возникшими объективными обстоятельствами. Основания для проведения внеплановой проверки перечислены в ст. 10 Закона: 1) истечение срока исполнения юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем ранее выданного предписания об устранении выявленного нарушения обязательных требований и (или) требований, установленных муниципальными правовыми актами; 2) поступление в органы государственного контроля (надзора), органы муниципального контроля обращений и заявлений граждан; 3) приказ (распоряжение) руководителя органа государственного контроля (надзора), изданный в соответствии с поручениями Президента РФ, Правительства РФ и на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора

¹ **Роспотребнадзор** — федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и потребительского рынка (см.: Положение о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, утв. постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322).

за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

В соответствии с ч. 5 ст. 10 Закона № 294-ФЗ проводимые органами надзора внеплановые выездные проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей согласовываются с органами прокуратуры¹.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов РФ (ст. 353.1 ТК РФ).

Ведомственный контроль осуществляется, как правило, выборочно, при рассмотрении жалобы работника на действия конкретного работодателя. При выявлении нарушения проверяющий орган обязывает руководителя устранить допущенное нарушение и тем самым осуществляет защиту прав работников.

Профсоюзный контроль представляет собой разновидность общественного контроля за соблюдением работодателями и их должностными лицами трудового законодательства. Это самостоятельная функция профсоюзов, для осуществления которой им не требуется разрешение или согласование с органами государственной власти или местного самоуправления, равно как и согласие работодателя.

Согласно ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Выделяются предварительный, последующий и текущий контроль за соблюдением законодательства о труде². Предварительный контроль используется в случаях, когда законода-

¹ Порядок согласования в органах прокуратуры проведения внеплановых выездных проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей утвержден приказом Генерального прокурора РФ от 27 марта 2009 г. № 93.

² См.: Шеломов Б. А. Контроль профсоюзов за соблюдением трудового законодательства : учеб. пособие. М. : Профиздат, 1980. С. 28.

тель требует от работодателей (иных субъектов) учесть мнение соответствующего профсоюзного объединения (органа) при принятии управленческих решений или утверждении нормативных правовых актов (в том числе локальных). Последующий контроль осуществляется при рассмотрении жалоб и обращений работников на нарушение их трудовых прав. Текущий контроль профсоюзы осуществляют в плановом порядке. По результатам проверок соблюдения трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, профсоюзы могут предъявлять работодателям требования об устранении выявленных нарушений.

Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения таких требований сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями — индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные, а также территориальные объединения (ассоциация) организаций профессиональных союзов могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями о них.

Для осуществления контрольных полномочий профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда наделены целым рядом прав, включая право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей — физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных

союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

16.2. Федеральная инспекция труда

Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Таким образом, федеральная инспекция труда состоит из следующих органов:

- Федеральная служба по труду и занятости (Роструд);
- государственные инспекции труда субъектов РФ.

Деятельность органов Роструда по осуществлению государственного надзора за соблюдением требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая права уполномоченных должностных лиц федеральной инспекции труда, а также требования к осуществлению и порядку проведения проверок, регламентируются Конвенцией МОТ от 11 июля 1947 г. № 81 «Об инспекции труда», ст. 354–365 ТК РФ, Положением о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденным постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324, Типовым положением о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 1 июля 2009 г. № 378н, положениями о государственных инспекциях труда в субъектах РФ, утвержденными приказами руководителя Роструда.

В ч. 1 ст. 355 ТК РФ закреплены принципы деятельности Роструда и ее должностных лиц: уважение, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, законность, объективность, независимость и гласность. Принцип независимости государственных инспекторов труда конкретизируется в ст. 359 ТК РФ, в которой уточняется, что они являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

В соответствии со ст. 356 ТК РФ федеральная инспекция труда реализует следующие полномочия:

- осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

- осуществляет в соответствии с законодательством РФ рассмотрение дел об административных правонарушениях;

- направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

- обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

- анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

- запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

- осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

- готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту РФ и в Правительство РФ;

- проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

- иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Непосредственную деятельность по реализации полномочий федеральной инспекции труда осуществляют государственные инспекторы труда, которые наделены соответ-

ствующими правами и обязанностями. Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей — физических лиц;

- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

- запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям;

- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение 10 дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Таким образом, основными правовыми средствами осуществления федеральной инспекцией труда своих надзорных полномочий являются: проведение плановых и внеплановых проверок с целью выявления нарушений трудового законодательства, выдача работодателям обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составление протоколов об административных правонарушениях в пределах своих полномочий и подготовка материалов для привлечения виновных к ответственности.

Порядок организации и проведения проверок работодателей регламентируется Законом № 294-ФЗ и ст. 360 ТК РФ. Порядок был изменен в 2011 г. в связи с принятием Федерального закона от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Теперь в соответствии со ст. 360 ТК РФ основанием для проведения внеплановой проверки может стать одно из трех оснований:

- 1) истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устра-

нении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) поступление в федеральную инспекцию труда:

— обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти), осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

— обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

— запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

3) наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

В соответствии с п. 5 Закона № 294-ФЗ проводимые органами надзора внеплановые выездные проверки юридических лиц и индивидуальных предпринимателей согласовываются с органами прокуратуры. Исключение составляют внеплановые проверки по обращениям, заявлениям и информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, которые могут проводиться незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры (ч. 8 ст. 360 ТК РФ). Законом запрещено предварительное уведомление работодателя о проведении такой внеплановой выездной проверки, равно как и проверки по обращению или заявле-

нию работника о нарушении работодателем его трудовых прав. Целью установления данных правил является предотвращение злоупотреблений со стороны работодателя, в том числе давления на работников, исключение возможности сокрытия им документов и материалов, свидетельствующих о нарушениях трудового законодательства.

Защита нарушенных прав работников осуществляется в виде выдачи предписания, обязательного для исполнения работодателем. В предписании содержатся требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства с указанием сроков их устранения. Предписание об устранении выявленных нарушений должно быть выдано уполномоченным должностным лицом федеральной инспекции труда в течение трех рабочих дней с момента установления факта нарушения обязательных требований в сфере труда.

Юридическое лицо, индивидуальный предприниматель в случае несогласия с выданным предписанием об устранении выявленных нарушений в течение 15 дней с даты получения акта проверки вправе представить в соответствующий орган Роструда в письменной форме возражения в отношении выданного предписания в целом или его отдельных положений.

По результатам проверки работодатель, виновный в нарушении законодательства о труде и об охране труда, может быть привлечен к административной ответственности на основании ст. 5.27 КоАП РФ, предусматривающей в качестве санкции наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1 тыс. до 5 тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 тыс. до 5 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 890 суток; на юридических лиц — от 30 тыс. до 50 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

В случае выявления в результате проведенных надзорно-контрольных мероприятий признаков преступлений, предусмотренных ст. 143, 145, 145.1, 318 и 319 УК РФ, уполномоченные должностные лица федеральной инспекции труда обязаны направить материалы в соответствующие правоохранительные органы для рассмотрения вопроса о возбуждении уголовных дел в отношении лиц, виновных в допущенных правонарушениях.

Контрольные вопросы и задания

1. Назовите виды контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.
2. Перечислите органы, осуществляющие контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
3. Каковы полномочия федеральной инспекции труда?
4. Перечислите права государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.
5. Каков порядок проведения проверок соблюдения трудового законодательства?

Рекомендуемая литература

1. *Акопова, Е. М.* Трудовой договор: становление и развитие. — Ростов н/Д : Изд-во Ростовского ун-та, 2001.
2. *Александров, Н. Г.* Трудовое правоотношение. — М. : Юриздат, 1948.
3. *Бегичев, Б. К.* Трудовая правоспособность советских граждан. — М. : Юридическая литература, 1972.
4. *Безина, А. К.* Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. — Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1989.
5. *Бондаренко, Э. Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. — СПб., 2004.
6. *Бугров, Л. Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. — Пермь, 1992.
7. *Гинцбург, Л. Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. — М. : Наука, 1977.
8. *Головина, С. Ю.* Кодификация трудового законодательства России // Кодификация российского частного права / под ред. Д. А. Медведева. — М., 2008.
9. *Головина, С. Ю.* Понятийный аппарат трудового права : монография. — Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 1997.
10. *Гусов, К. Н.* Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: науч.-практ. пособие / К. Н. Гусов, Е. П. Циндьякина, И. С. Цыпкина ; под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2011.
11. *Гусов, К. Н.* Ответственность по российскому трудовому праву / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев. — М. : Проспект, 2008.
12. *Дмитриева, И. К.* Принципы российского трудового права : монография. — М. : РПА МЮ РФ, Изд-во ООО «Цифровичок», 2004.
13. *Долова, А. З.* Юридические факты в трудовом праве : монография. — М. : Проспект, 2009.
14. *Ершова, Е. А.* Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. — М., 2008.

15. *Зайкин, А. Д.* Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы / А. Д. Зайкин, К. С. Ремизов. — М. : НОРМА-Инфра-М, 1999.

16. *Зайцева, О. Б.* Трудовая правосубъектность как правовая категория : монография. — Оренбург : ООО «Агентство “Пресса”», 2006.

17. *Иванов, С. А.* Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. — М. : Наука, 1978.

18. *Киселев, И. Я.* Сравнительное трудовое право : учебник. — М. : ТК Велби ; Изд-во Проспект, 2005.

19. *Киселев, И. Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование : учеб. пособие. — М. : Изд-во НОРМА, 2001.

20. *Куренной, А. М.* Правовое регулирование коллективных трудовых споров. — М. : Юстицинформ, 2010.

21. Курс российского трудового права : в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. — СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. Т. 2. Рынок труда и обеспечения занятости (правовые вопросы) / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. — М. : Юрист, 2001. Т. 3. Трудовой договор / науч. ред. Е. Б. Хохлов. — СПб. : Юридический центр ПРЕСС, 2007.

22. *Лебедев, В. М.* Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / В. М. Лебедев, Е. Р. Воронкова, В. Г. Мельникова. — М. : Статут, 2007.

23. *Лившиц, Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М. : Наука, 1989.

24. *Лушников, А. М.* Курс трудового права : в 2 т. Т. 1. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2003. Т. 2. Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право : учебник. — М. : Проспект, 2004.

25. *Лушников, А. М.* Наука трудового права России. Историко-правовые очерки в лицах и событиях : монография. — М. : Проспект, 2003.

26. *Лушникова, М. В.* Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — СПб. : Юридический центр Пресс, 2006.

27. *Люттов, Н. Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. — М. : Проспект, 2007.
28. *Маврин, С. П.* Современные проблемы Общей части российского трудового права. — СПб. : Изд-во СПбГУ, 1993.
29. *Миронов, В. И.* Трудовой и ученический договоры. — М., 2005.
30. *Молодцов, М. В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. — М. : Юридическая литература, 1985.
31. *Никитинский, В. И.* Эффективность норм трудового права. М. : Юридическая литература, 1971.
32. *Нуртдинова, А. Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. — М., 1998.
33. *Пашков, А. С.* Избранные труды по трудовому праву. — СПб. : Изд. дом С.-Петербур. ун-та, 2006.
34. *Пашков, А. С.* Социальная политика и трудовое право / А. С. Пашков, В. Г. Ротань. — М. : Юридическая литература, 1986.
35. *Поletaев, Ю. Н.* Правопорядок и ответственность в трудовом праве. — М. : Проспект, 2001.
36. *Процевский, А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. — М. : Юридическая литература, 1972.
37. *Процевский, А. И.* Предмет советского трудового права. — М. : Юридическая литература, 1979.
38. *Рогалева, Г. А.* Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. — М. : Интел-синтез АПР, 2003.
39. *Саликова, Н. М.* Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование. — Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 2003.
40. *Скачкова, Г. С.* Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм. — М. : МГИУ, 2003.
41. *Скоbelкин, В. Н.* Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / В. Н. Скоbelкин [и др.] ; под ред. В. Н. Скоbelкина. — Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002.
42. *Скоbelкин, В. Н.* Трудовые правоотношения. — М. : Вердикт-1М, 1999.
43. *Смолярук, В. И.* Источники советского трудового права. — М. : Юридическая литература, 1978.

44. *Таль, Л. С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. — М. : Статут, 2006.

45. *Федин, В. В.* Юридический статус работника как субъекта трудового права. — М. : Проспект, 2005.

46. *Хохлов, Е. Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. — СПб. : Спец. юр. фак-т по перепод. кадров по юр. наукам СПбГУ, 1999.

47. *Хныкин, Г. В.* Локальные нормативные акты трудового права. — Иваново : Изд-во Ивановского гос. ун-та, 2004.

48. *Циндяйкина, Е. П.* Перевод в трудовом праве. — М. : ТК Велби, 2003.

49. *Чуча, С. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. — Омск, 2005.

50. *Шестерякова, И. В.* Международно-правовое регулирование труда. — Саратов : Изд-во Саратовской гос. акад. права, 2004.

Покупайте наши книги:

В офисе издательства «ЮРАЙТ»:

111123, г. Москва, ул. Плеханова, д. 4,
тел.: (495) 744-00-12, e-mail: sales@urait.ru, www.urait.ru

В логистическом центре «ЮРАЙТ»:

140053, Московская область, г. Котельники, мкр. Ковровый, д. 37,
тел.: (495) 744-00-12, e-mail: sales@urait.ru, www.urait.ru

В интернет-магазине «ЮРАЙТ»: www.urait-book.ru,

e-mail: order@urait-book.ru, тел.: (495) 742-72-12

Для закупок у Единого поставщика в соответствии
с Федеральным законом от 21.07.2005 № 94-ФЗ обращаться
по тел.: (495) 744-00-12, e-mail: sales@urait.ru, vuz@urait.ru

Учебное издание

**Головина Светлана Юрьевна,
Кучина Юлия Александровна**

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебник для бакалавров

Формат 84×108¹/₃₂.

Гарнитура «Petersburg». Печать офсетная.

Усл. печ. л. 19,90. Доп. тираж 1000 экз. Заказ №

ООО «Издательство Юрайт»

111123, г. Москва, ул. Плеханова, д. 4.

Тел.: (495) 744-00-12. E-mail: izdat@urait.ru, www.urait.ru