

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

# *ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ ПРАКТИКУМ*

Под редакцией  
доктора юридических наук,  
профессора И. К. Дмитриевой  
и доктора юридических наук,  
профессора А. М. Куренного

ЮСТИЦ  ИНФОРМ



Коллектив авторов

**Трудовое право  
России: Практикум**

«Юстицинформ»

2011

## **Коллектив авторов**

Трудовое право России: Практикум / Коллектив авторов —  
«Юстицинформ», 2011

Практикум, подготовленный коллективом кафедры трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, дополняет одноименный учебник (Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Издательский дом «Правоведение», 2008) и представляет вместе с ним завершённый учебно-методический комплекс, необходимый и достаточный для изучения курса «Трудовое право России». Практикум содержит методические указания по каждой теме курса, контрольные вопросы для самопроверки, казусы (задачи), список специальной литературы, основные нормативные акты и материалы судебной практики (по состоянию на 20 мая 2010 г.). Предназначен для проведения семинаров и практических занятий со студентами юридических факультетов. Практикум может представлять интерес для слушателей системы повышения квалификации, работников кадровых служб и всех желающих обновить свои знания в области трудового права.

© Коллектив авторов, 2011

© Юстицинформ, 2011

# Содержание

Предисловие	5
Раздел 1	7
Методические указания	7
Контрольные вопросы	16
Литература	17
Нормативные акты	18
Задачи	19
Раздел 2	20
Методические указания	20
Контрольные вопросы	30
Литература	31
Нормативные акты и акты судебной практики	32
Постановление	32
Задачи	40
Раздел 3	41
Методические указания	41
Конец ознакомительного фрагмента.	52

# Коллектив авторов

## Трудовое право России: Практикум

*Посвящается светлой памяти нашей коллеги – Александры  
Афанасьевны Абрамовой*

### Предисловие

Настоящее учебное пособие предназначено для проведения семинарских (практических) занятий по российскому трудовому праву. Содержание Практикума соответствует программе курса «Трудовое право» для студентов юридических факультетов университетов.

При изучении разделов Практикума студентам следует уделить особое внимание тенденциям развития трудового права в современных условиях формирования рыночной экономики и функционирования рынка труда. В этой связи на практических занятиях, связанных с изучением курса, рассматриваются теоретические положения, студенты готовят аннотации опубликованных научных статей, доклады, рефераты по наиболее важным проблемам трудового права в нашей стране и, по возможности, по проблемам сравнительного правоведения, участвуют в диспутах.

Вместе с тем, студенты должны выработать практические навыки и умения в применении норм трудового права. При решении практических задач (казусов) студенты должны научиться работать не только с нормативными актами, но и уметь применять судебную практику. Поэтому в каждом разделе учебного пособия, кроме специальной юридической литературы, названы важнейшие нормативные акты, а в ряде разделов – материалы судебной практики.

В процессе решения задач (казусов) студент должен уяснить круг требований сторон трудовых отношений (работника и работодателя), уметь определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, ознакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права, и, наконец, решить дело по существу – дать ему правовую квалификацию от имени властного правоприменительного органа (комиссии по трудовым спорам, судебных органов и др.)

Выбор задач и их количество при изучении Особенной части российского трудового права осуществляется преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе, в зависимости от количества часов, утвержденного кафедрой для каждой темы.

Список специальной литературы дан значительно шире, чем предусмотрено программой, и без разбивки ее на обязательную и на дополнительную. Рекомендации по ознакомлению и изучению специальной юридической литературы по каждой теме даются руководителем семинарского (практического) занятия в соответствии с решением кафедры.

Следует иметь в виду, что в Практикуме приведены лишь важнейшие нормативные акты, которые не исключают, а, наоборот, предполагают при решении задач (казусов) использование других нормативных актов. Что касается иных, не приведенных в Практикуме нормативных актов, то их тексты студентам рекомендуется найти самостоятельно либо в компьютерных юридических базах данных («КонсультантПлюс», «Гарант»), либо в сборниках нормативных актов по трудовому законодательству, в Собрании законодательства Российской Федерации (СЗ РФ); в Российской газете, Парламентской газете, и др.

По всем разделам курса «Российское трудовое право» рекомендуется изучить Конституцию РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные акты, регулирующие

трудовые и иные непосредственно связанные с ними (производные от них) отношения, а в случае необходимости – международно-правовые акты.

Руководящие акты судебной практики также включены в компьютерные базы данных, а официально они публикуются в Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации в разделе по гражданским делам.

При подготовке к занятиям следует использовать учебники и учебные пособия для студентов юридических вузов, изданные в последнее время. Кафедра трудового права юридического факультета МГУ рекомендует учебник для вузов «Трудовое право России» под ред. проф. А.М. Куренного (М.: Изд. дом «Правоведение», 2008). Студенты могут пользоваться и другими учебниками и учебными пособиями по рекомендации преподавателя и по своему выбору, но более позднего издания. Следует учитывать, что со временем учебный материал устаревает в связи с происходящими изменениями в трудовом законодательстве и новыми тенденциями в развитии науки трудового права.

В последние годы изданы следующие учебники для вузов:

Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – М., 2009; Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М., 2007; Трудовое право России / Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. – М., 2009; Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М., 2008; Трудовое право России / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М., 2008; *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Курс трудового права: В 2 т. – Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть: Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009; *Миронов. В.И.* Трудовое право. – СПб.: Питер, 2009; *Гусов К.Н., Толкунова В.Н.* Трудовое право России. – М., Юрист. 2003.

Дополнительная информация может быть получена также в комментариях к законодательству о труде, опубликованных как в Москве, так и в других городах России. Эти издания, как правило, не упоминаются в списках литературных источников по каждой теме курса, за исключением тех книг, которые тематически специализированы по отдельным разделам курса. Например, можно использовать дополнительно к учебникам и учебным пособиям: Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М., 2009; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / О.В. Смирнов, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малов. – М., 2006; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., 2007; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Гейхман В.Л., Сидоренко Е.Н. – М., 2009; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Гладков Н.Г., Снигирева И.О. – М., 2006; Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова. – М., 2009; Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. А.Л. Сафонов. – М., 2006.

Если студентам потребуется более обширная информационная база (для подготовки курсовых и дипломных работ, рефератов, докладов), они могут воспользоваться уникальными изданиями, подготовленными профессором А.К. Безиной: Трудовое право. Указатель литературы. 1917—1969. – Казань, 1971; Трудовое право. Указатель литературы. 1970—1975. – Казань, 1978; Трудовое право.

Указатель литературы. 1976—1980. – Казань, 1984; Трудовое право. Указатель литературы. 1981—1985. – Казань, 1989; Трудовое право. Библиографический указатель литературы 1986—2006 гг.: В 2 ч. – Казань, 2008.

Кроме того, значительное количество комментариев содержится в правовых базах («КонсультантПлюс», «Гарант»).

Кафедра трудового права Юридического факультета Московского Государственного университета желает вам успеха в изучении юридических дисциплин, включая такую важную в условиях становления рынка труда отрасль, как трудовое право.

# Раздел 1

## Предмет, метод и система российского трудового права

### Методические указания

При изучении данной темы, студентам, прежде всего, необходимо разобраться в такой важной экономической и правовой категории, как «*труд*», уяснить его роль в развитии общества, понять какие общественные отношения в сфере применения труда регулируются нормами права вообще, и трудового права в частности. Кроме того, чрезвычайно важно разобраться в критериях отграничения данной отрасли права от других отраслей российского права. Этими критериями, по общему правилу, являются предмет и метод правового регулирования конкретных общественных отношений.

Является ли труд товаром? Вправе ли государство вмешиваться в процесс реализации своими гражданами их способностей к труду? Какие общественные отношения в сфере труда являются предметом регулирования такой отрасли российского права, как трудовое? На эти вопросы следует найти ответы при изучении данной темы.

Сегодня трудовое право занимает одну из ведущих позиций в любой правовой системе, однако такое положение дел сложилось далеко не сразу и в качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось относительно недавно.

Полезно хотя бы кратко рассмотреть этапы формирования российского трудового права, чтобы понять логику его развития.

В России первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения появились в конце XIX в., однако в то время нельзя было говорить о появлении самостоятельной отрасли права. Но уже в начале XX в. имелся достаточно большой по количеству и по объему нормативный материал, регулирующий многие аспекты трудовых отношений. Так, в Своде законов Российской империи в редакции 1913 г. положения нормативных актов, регулирующих вопросы применения труда в промышленности, были объединены в специальный единый акт – Устав о промышленном труде, который стал основным источником фабрично-заводского законодательства России.

Одним из первых кодифицированных актов Советской Республики стал Кодекс законов о труде (*далее – КЗоТ*) 1918 г. Затем, в годы НЭПа, был принят КЗоТ 1922 г. В 1970 г. был принят новый кодифицированный акт – Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, на базе которых были приняты кодексы законов о труде (в РСФСР – КЗоТ 1971 г., просуществовавший 30 лет).

30 декабря 2001 г. Президентом Российской Федерации был подписан Трудовой кодекс Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), который вступил в действие с 1 февраля 2002 г.<sup>1</sup> Проводящееся в настоящее время реформирование российского трудового права призвано создать условия для эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений.

Трудовое право с самого своего появления имело *социальное назначение*. Это объясняется тем, что задачей этой отрасли права изначально являлось такое правовое регулирование отношений, связанных с применением наемного труда, которое обеспечило бы, с одной стороны, равенство сторон при заключении соответствующих договоров и учет их интересов, а

---

<sup>1</sup> В текст Кодекса после его принятия неоднократно вносились изменения, последние – 25 ноября 2009 г.

с другой – необходимость защиты экономически более слабого работника от экономически более сильного работодателя.

*Предметом* любой отрасли права являются общественные отношения, специфические именно для нее. В науке трудового права традиционно различают *техническую* и *социальную* (общественную) организацию труда.

Техническая организация труда означает воздействие человека на природу и ее предметы материальными средствами и техническими приемами. Она отражается и закрепляется в технических нормах. Элементы технической организации труда анализируются в учебниках по трудовому праву.

Но в процессе труда люди находятся не только в определенных отношениях с природой, предметами труда, но и в тех или иных волевых общественных отношениях, связанных с процессом труда (в различных вариантах). Подобного рода отношения образуют целую систему, составные части которой характеризуют различные аспекты применения наемного труда, в целом же они составляют основу социальной (общественной) организации труда. Этот аспект организации труда предопределяется, в значительной степени, формами собственности, существующими в обществе на каждом этапе его развития.

*Правовой формой социальной* (общественной) организации труда является *общественно-трудовое отношение*. Это такого рода общественное отношение, в которое работник вступает в связи с применением своих способностей к труду, а работодатель – в связи с использованием этих способностей, т. е. чужого труда.

Трудовое право регулирует вопросы именно *социальной* (общественной) организации труда во всем ее многообразии. В систему общественно-трудовых отношений входит широкий круг отношений, но каркасом этой системы являются именно *трудовые отношения, связанные с применением наемного труда*.

Исходя из того, что весь комплекс общественно-трудовых отношений и составляет предмет трудового права, можно дать его определение: *предметом трудового права* являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь общественно-трудовые отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Будучи связанными с использованием *наемного труда*, они возникают между наемными работниками и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов).

Студенты должны знать, что, помимо собственно трудовых отношений, в предмет трудового права входят и другие, тесно с ними связанные и производные от них общественные отношения. Сегодня круг этих отношений определен на законодательном уровне – в ст. 1 ТК РФ, в соответствии с которой к ним относятся следующие отношения:

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

по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Эти отношения имеют как общие черты, так и существенные признаки, характерные только для них и отличающие их от других отношений, так или иначе связанных с применением труда наемных работников.

Трудовые отношения сами по себе достаточно противоречивы – в их рамках можно обнаружить как взаимные интересы сторон, так и противоречие этих интересов, как «производственные», так и «социальные» их аспекты. Противоречие этих элементов – неизбежно, оно заложено в природе трудовых отношений.

Следует обратить внимание на то, что ТК РФ (ст. 15) дает легальное *определение трудовых отношений*, понимая их, как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Студентам необходимо уяснить характерные *признаки* предмета трудового права, которые традиционно называются в учебной и научной литературе. Так, *трудовые отношения возникают* в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, с применением живого труда и с созданием материальных и духовных благ; для них характерно включение исполнителя работы в трудовой коллектив конкретной организации с вытекающими отсюда подчинением внутреннему трудовому распорядку; они являются отношениями возмездными (т. е. работники – участники этих отношений имеют право на получение за свой труд заработной платы); наконец, они носят исключительно личный характер (в них возможно лишь личное использование работником своих способностей к труду).

В целом такой подход оправдан, в то же время следует уточнить некоторые нюансы, которые необходимо учитывать в случае возникновения спора в целях определения предмета правового регулирования и применения соответствующего законодательства.

Наиболее общим критерием отграничения отношений, регулируемых трудовым правом (трудовых отношений) является то, что они являются *отношениями наемного труда*. Важной характеристикой наемного труда является тот факт, что он является трудом самостоятельным (в международно-правовой терминологии существует термин «*dependensy*» (зависимость), помогающий во многом определить суть наемного труда).

Рабочей силой наемного работника распоряжается не он лично, а работодатель (собственник или его представитель – например, в лице должностных лиц, наделенных для этого специальными полномочиями). То же относится и к предмету деятельности этого наемного работника. Это значит, что при наемном труде мы всегда вынуждены констатировать противостояние двух сторон трудового отношения – работника и работодателя, а также наличие необходимости подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, устанавливаемым работодателем.

Уяснив предмет трудового права, можно переходить к изучению метода правового регулирования общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли права. *Метод* отрасли права показывает то, как, какими правовыми средствами и приемами осуществляется регулирование отношений, входящих в ее предмет. Он характеризуется следующими признаками: порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений; общим юридическим положением участников правоотношений; характером установления прав и обязанно-

стей сторон правоотношений; средствами, обеспечивающими защиту их прав и исполнение обязанностей (санкций).

Теория права знает такие основные средства правового регулирования, как предписания, запреты и дозволения, а также такие приемы как императивное и диспозитивное регулирование.

Рассматривая вопрос о методе трудового права, следует иметь в виду, что существуют два основных метода правового регулирования общественных отношений – публично-правовой и частно-правовой. Оба эти метода могут быть использованы при реализации гражданами России своего конституционного права на труд. Если они реализуют его, заключая гражданско-правовые договоры, то при регулировании возникающих правоотношений применяется частно-правовой метод. Если же они реализуют данное право в качестве наемных работников, заключая трудовой договор, то возможна (и чаще всего она имеет место) комбинация методов.

Поскольку трудовые отношения охватывают три элемента: *имущественный, управленческий* и *охранительный*, то особенности каждого из этих элементов оказывают свое влияние на метод трудового права. В результате он оказывает различное воздействие на разные институты данной отрасли права. Предметный признак трудового права, обладающий вполне определенной спецификой, накладывает своеобразный отпечаток на его метод.

В первую очередь следует учитывать следующие особенности метода правового регулирования трудовых отношений (метода трудового права):

сочетание централизованного и децентрализованного (в первую очередь, локального) регулирования;

сочетание единства и дифференциации правового регулирования, характеризующееся наличием, как норм общего характера, так и норм, учитывающих особенности труда различных категорий работников (по объективному или субъективному критериям);

договорный способ установления и изменения трудовых отношений (за исключением тех параметров, которые устанавливаются в централизованном порядке);

социальное партнерство (достаточно широкое участие представителей работников в регулировании многих аспектов трудовых отношений);

специфику защиты трудовых прав участников трудовых отношений, находящую свое отражение в механизме осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, а также в механизме разрешения трудовых споров.

Изучение предмета и метода отрасли права должно привести студентов к выводу, что трудовое право – это совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную *систему*, которая обусловлена всем комплексом регулируемых этой отраслью права общественных отношений.

Следует иметь в виду, что, как и в большинстве отраслей права, в трудовом праве выделяется *Общая* и *Особенная* части, каждая из которых охватывает определенные институты отрасли и регламентирует определенный круг вопросов.

Наряду с системой трудового права как отрасли правовой системы, можно констатировать наличие *системы науки* трудового права, которую также можно разделить на *Общую* и *Особенную* части.

Студенты должны уяснить, что одним из принципиальных как с теоретической, так и с практической точек зрения является вопрос о *месте* трудового права в системе российского права и *отграничении его от смежных отраслей*.

Эффективность правовых норм обычно проверяется на «Оселке конфликта». Пока нет конфликта, общественные отношения нередко могут регулироваться вовсе без применения норм права или с нарушениями этих норм. Но как только возникает конфликт, как только он достигает стадии, на которой необходимо вмешательство специальных органов, обладающих полномочиями по разрешению данного конфликта, так перед этими органами с необхо-

димостью встает вопрос – к какой отрасли права относятся общественные отношения, ставшие предметом спора? Какими методами эти отношения регулируются на стадии их возникновения, развития и собственно разрешения конфликта?

Вопрос определения отрасли законодательства, регулирующего отношения, связанные с трудовой деятельностью человека, имеет важное практическое значение, так как от этого зависит рассмотрение вопроса об ответственности сторон договора в случае конфликта.

Говоря о месте трудового права в системе российского права, следует отталкиваться от положений теории права, в соответствии с которыми, наиболее крупное разделение отраслей в российской правовой системе заключается в разделении на *публичное* и *частное* право. Трудовое право является комплексной отраслью, соединяющей в себе как публично-правовые, так и частно-правовые начала.

Наибольшую актуальность сегодня представляют вопросы, связанные с отграничением трудового права от *гражданского*.

Рассматривая отличия в регулировании общественных отношений нормами гражданского и трудового права следует уяснить, что в соответствии с Конституцией Российской Федерации гражданское законодательство находится в ведении Российской Федерации (ст. 71), а трудовое – в совместном ведении Федерации и ее субъектов (ст. 72). Существующие различия в предмете регулирования двух отраслей права констатируются и на уровне Классификатора правовых актов, утв. Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.).

При разграничении этих отраслей права следует, прежде всего, иметь в виду, что в предмет гражданского права составляет две группы отношений. Во-первых, это – имущественные отношения, возникающие между людьми по поводу имущества – материальных благ, имеющих экономическую форму товара. Во-вторых, это – личные неимущественные отношения, возникающие по поводу неимущественных (нематериальных) благ, тесно связанных с личностью их обладателей. Такие блага неотчуждаемы и не могут переходить от одних лиц к другим. Обе эти группы отношений объединяет то обстоятельство, что они основаны на равенстве, автономии воли и имущественной самостоятельности участников, т. е. возникают между юридически равными и независимыми друг от друга субъектами, имеющими собственное имущество. Иначе говоря, это – частные отношения, возникающие между субъектами частного права.<sup>2</sup>

Предметом же трудового права являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; предметом трудовых отношений – процесс труда, живой труд; предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, – овеществленный труд, продукт труда (его результат).

Изменение методов государственного влияния на национальную экономику, отказ от применения чисто административных рычагов, расширение частно-правовых начал в регулировании широкого круга проблем, привело к созданию новой, по сравнению с еще недавно существовавшей, ситуации. В то же время, это существенное изменение ситуации нередко приводит к другой крайности – иллюзиям, что наемный труд во многом подпадает под сферу действия гражданского права с его принципом свободы договора. Такой подход может иметь далеко идущие последствия для огромного количества людей, так как в любой стране большинство работоспособных граждан зарабатывают себе на хлеб, работая именно в качестве наемных работников! Так будет и впредь, и это вполне естественный процесс, о чем свидетельствует весь мировой и отечественный опыт.

При наличии существенных различий трудовое и гражданское право имеют некоторые «пограничные» институты, входящие в предмет обеих отраслей (например, ответственность за повреждение здоровья работника на производстве).

---

<sup>2</sup> См.: Гражданское право: В 4 т. – Т. I. Общая часть: Учеб. / Отв. ред. проф. Е.А. Суханов. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2004. – С. XXX (М., 1998. – С. 33, 34).

Гражданин, одновременно являющийся собственником и работающий, например, в обществе с ограниченной ответственностью, или имеющий акции акционерного общества, в котором он работает, как правило, имеет *двойной статус*, который следует четко различать.

С одной стороны, он имеет статус собственника или акционера, дающий ему право и возможность реализовать как минимум три основных полномочия, принадлежащие только собственнику:

право на участие в управлении делами общества (в соответствии с учредительными документами, видом и количеством имеющихся у него акций);

право на дивиденды (если они будут);

право на ликвидационную квоту (чего лишен обычный наемный работник).

С другой стороны, он может иметь статус работника, вступившего в трудовые отношения, заключившего трудовой договор с работодателем и взявшего на себя при этом определенные обязанности (как и другая сторона этого договора).

Главным критерием в данном случае можно считать включение гражданина в трудовой коллектив, занятие им определенной должности, согласно штатному расписанию, и выполнение любой работы по этой должности в соответствии с определенной специальностью и квалификацией, подчинение внутреннему трудовому распорядку, выполнение работ в личном качестве (личным трудом).

Участник общества с ограниченной ответственностью одновременно является его работником, если отношения с обществом связаны с личным трудом, а не ограничиваются лишь внесением вклада в уставный капитал общества и участием в распределении прибылей.

Это положение подтверждается и складывающейся судебной практикой. Так, Верховный Суд РФ, рассматривая одно из дел, сделал вывод о том, что, например, отношения участников товарищества с ограниченной ответственностью (так называлась эта организационно-правовая форма на момент спора), основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства.<sup>3</sup>

В принципе, во всех странах доля «чистых» собственников сравнительно невелика. Большинство населения предпочитает работать в качестве наемных работников, получая за это гарантированную оплату труда и решая другие социальные вопросы, но, не беря на себя при этом риск и ответственность в полном объеме. Но и тем, и другим практически невозможно обойтись без применения норм трудового права – одни нанимают на работу, другие – нанимаются, но обе категории граждан при этом должны определять свои взаимоотношения. Это и помогает им сделать трудовое законодательство.

В настоящее время появились некоторые научные изыскания, которые объясняют необходимость «экспансии» гражданского права в трудовые отношения. Применение гражданско-правовых договоров как универсального способа регулирования трудовых отношений авторам этих идей представляются панацеей.

На практике также приходится встречаться с попытками облечь трудовые отношения в гражданско-правовую форму. И нередко у человека нет выбора – он вынужден соглашаться на работу при любых условиях.

Но человек – не лопата, которую можно выбросить, если она сломается. Цивилизованное общество должно предусмотреть меры его социальной и правовой защиты. Рынок сам по себе не содержит социальных гарантий, защищающих человека труда, их система должна быть разработана на государственном уровне и реализована под контролем государства. Именно поэтому определение предмета трудового права и отграничение его от гражданского права имеет практическое значение.

---

<sup>3</sup> См.: Бюллетень ВС РФ. – 1993. – № 4. – С. 3.

В ряде случаев гражданин может реализовать свое право на труд, например, в рамках гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т. п.), однако при этом его правовое положение будет существенно отличаться от правового положения в рамках трудовых отношений.

Это становится ясным при сравнении целого ряда позиций, составляющих содержание этих договоров, входящих в предмет разных отраслей законодательства. Посмотрим на эту ситуацию с точки зрения критериев, позволяющих достаточно четко отграничить трудовые отношения от гражданских, связанных с применением труда.

Первым критерием является *характер выполняемой работы*. Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ).

Договоры такого типа применяются, как правило, при выполнении *конкретных (как правило, разовых) работ*, в отличие от трудового договора, когда работник состоит с нанимателем (работодателем) в длительных отношениях и обязуется выполнять *любые работы* в соответствии со своей специальностью, квалификацией и должностью. Естественно, правовой статус подрядчика (если он является физическим лицом), также реализующего свое право на труд, будет отличаться от статуса наемного работника.

Вторым критерием отграничения может быть назван *вопрос свободы сторон при заключении договора*. При заключении гражданско-правовых договоров эта свобода практически абсолютна (при условии соблюдения интересов государства и третьих лиц). При заключении трудового договора эта *свобода ограничена рамками законодательства* (в соответствии со ст. 8, 9, 50, 57, 74 ТК РФ условия нормативных актов и договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными и не подлежат применению).

Третий критерий – *предоставление отпусков, выходных дней и т. д.* Время отдыха лиц, работающих по трудовым договорам, порядок его предоставления гарантировано законодательством (в том числе и Конституцией РФ – ст. 37). При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, не оговариваются.

Четвертый критерий – это *социальное обеспечение в период работы* (пособие по временной нетрудоспособности и т. п.). Для лиц, работающих по трудовым договорам, оно гарантируется законодательством. При заключении гражданско-правовых договоров теоретически такие вопросы могут быть предметом этих договоров, однако они, как правило, также не оговариваются.

Пятым критерием можно назвать *пенсионное обеспечение*. Для лиц, работающих по трудовым договорам, гарантируется законодательством. При назначении пенсий учитываются взносы, внесенные в пенсионный фонд. Лица, легально работающие по гражданско-правовым договорам, также вправе рассчитывать на получение государственной пенсии.

В качестве шестого критерия целесообразно отметить *обязанности работодателя по выплатам во внебюджетные фонды*. Гражданско-правовые договоры представляют интерес для «работодателя» (в широком смысле слова – того, кто «дает работу»), так как в ряде случаев позволяют «сэкономить» на этих взносах по сравнению с выплатами, производимыми в отношении наемных работников, работающих по трудовым договорам (в части, подлежащей зачислению в Фонд социального страхования).

Наконец, последним критерием является *ответственность работника*. В отношении лиц, работающих по трудовым договорам, материальная ответственность предусмотрена институтом трудового права «материальная ответственность», при этом она, как правило, ограничена и «привязана» к размеру среднего заработка. При гражданско-правовых договорах

ответственность наступает по принципам и по правилам, предусмотренным именно для этого вида ответственности (с возможностью обращения на личное имущество).

Следует отметить, что эти *критерии разграничения* трудовых и гражданско-правовых отношений имеют *сугубо практическое значение*. Они могут быть применены в судебной практике. Так, в ч. 4 ст. 11 ТК РФ закреплено положение, в соответствии с которым, «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*».

*Административное право* также имеет определенное сходство с трудовым правом, так как обе отрасли регулируют управленческие отношения (административное – преимущественно, трудовое – в определенных случаях). Но эти отрасли имеют и существенные отличия, так как различны аспекты этих управленческих отношений. Административное право регулирует отношения по реализации управленческих функций государства, его органов власти, а трудовое включает в предмет своего регулирования отношения по управлению трудом в рамках отдельной организации.

Пожалуй, в наибольшей степени связаны между собой трудовое право и *право социального обеспечения*, так как в основе обеих отраслей лежит труд. Более того, право социального обеспечения сравнительно недавно стало самостоятельной отраслью, выделившись, кстати, из трудового права. Однако их различия также существенны.

Трудовое право близко и к *гражданскому процессуальному праву*, так как правила рассмотрения трудовых споров в суде регламентируются его нормами. В то же время для трудовых споров предусмотрены и определенные изъятия из общего порядка (порядок и сроки рассмотрения дел, освобождение работников от государственной пошлины, наличие специальных органов – комиссий по трудовым спорам, специфика примирительных процедур при коллективных трудовых спорах и т. д.).

Особого внимания заслуживает проблема соотношения трудового права и *законодательства о занятости и трудоустройстве*.

Традиционно проблемы занятости и трудоустройства включались в программу курса «Трудовое право», а в КЗоТе 1971 г. имелась глава III «Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд» (состоявшая, кстати, всего из трех статей). В статье 2 ТК РФ и сегодня называются в числе принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений такие принципы, как защита от безработицы и содействие в трудоустройстве.

На сегодняшнем этапе развития общества мы наблюдаем ситуацию, когда постепенно формируется практически новая отрасль права, включающая в себя отношения по трудоустройству и занятости. На наш взгляд, уже можно говорить о выделении из трудового права значительного круга общественных отношений, тесно связанных с трудом, которые могут составить основу самостоятельной отрасли законодательства о занятости и трудоустройстве (как в свое время произошло с правом социального обеспечения).

В пользу этого тезиса свидетельствует наличие большого количества нормативного материала, специфический предмет правового регулирования (законодательство о занятости и трудоустройстве регулирует вопросы, отличные от трудового законодательства, имеет при этом и специальных субъектов – это не работники, а люди, ищущие работу или потерявшие ее).

В определенной степени самостоятельность этих двух отраслей подтверждается названным выше Классификатором правовых актов, утв. Указом Президента РФ от 15 марта 2000 г. (в ред. от 28 июня 2005 г.), а также ст. 1 ТК РФ.

База для данной самостоятельной отрасли права формируется и путем принятия на разных уровнях нормативных актов, направленных на регулирование вопросов занятости и тру-

доустройства. Представляется, что в определенной степени к этому массиву актов могут быть подключены и акты, регулирующие вопросы миграции.

В то же время следует, видимо, разделять отрасль законодательства и отрасль права. Несмотря на значительное количество нормативных правовых актов, регулирующих данные вопросы, вряд ли можно считать уже вполне состоявшимся выделение самостоятельной отрасли права – права трудоустройства и занятости.

Полное изъятие из учебного курса «Трудовое право» раздела, посвященного этой группе общественных отношений, безусловно, самым тесным образом связанных с трудовыми, в условиях отсутствия аналогичного учебного курса в программе подготовки студентов-юристов, приведет сегодня к тому, что они вообще не будут ознакомлены с механизмом правового регулирования этой важнейшей функции социального государства. Поэтому по мнению кафедры трудового права Юридического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова вопросы правового регулирования отношений по занятости и трудоустройству должны изучаться в рамках обязательного курса «Трудовое право».

В заключение следует сказать о том, что проводящееся в настоящее время реформирование российского трудового права, являющегося отражением переходного периода в экономике, займет, видимо, определенный период. Но на каждом из этапов своего развития трудовое право призвано создать максимальные условия для эффективного функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений.

## **Контрольные вопросы**

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение общественной и технической организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. Почему трудовое право называют «правом социальной защиты»?
6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.
10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
12. Постарайтесь сформулировать основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.

## Литература

- Абалдуев В.А.* Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: Конспект лекций. – Саратов, 2008.
- Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. – М., 1948. (Книга переиздана в 2008 г. в издательстве «Проспект».)
- Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И.* Проблемы общей части советского трудового права // Правоведение. – 1980. – № 2.
- Глазырин В.В.* Регулирование трудовых отношений: экспансия гражданского законодательства? // Журнал российского права. – 1998. – № 7.
- Головина С.Ю.* Понятийный аппарат трудового права. – Екатеринбург, 1997.
- Иванов С.А., Ливищ Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978.
- Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учеб. пособ. – М., 2001.
- Кузьменко А.В.* Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. – СПб., 2005.
- Куренной А.М., Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. – 1997. – № 2.
- Курилов В.И.* Личность. Труд. Право. – М., 1989.
- Лебедев В.М.* Трудовое право: проблемы общей части. – Томск, 1998.
- Ливищ Р.З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. – М., 1989.
- Лушников А.М.* Становление и развитие науки трудового права и науки права социального обеспечения в России (вторая половина XIX – начало XX вв.). – Ярославль, 2001.
- Лушикова М.В., Лушников А.М., Тарусина Н.Н.* Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений: История, теория и практика (сравнительно-правовое исследование). – Ярославль: Ярославский гос. ун-т, 2001.
- Маврин С.П.* Современные проблемы общей части российского трудового права. – СПб, 1993.
- Молодцов М.В.* Система советского трудового права и система законодательства о труде. – М., 1985.
- Никитинский В.И., Коришунова Т.Ю.* Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Советское государство и право. – 1996. – № 6.
- Никитинский В.И., Орловский Ю.П.* Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки. // Советское государство и право. – 1989. – № 4.
- Нуртдинова А.Ф.* Гражданское общество и трудовые отношения // Трудовое право. – 1998. – № 1.
- Пашков А.С., Ротань В.Г.* Социальная политика и трудовое право. – М., 1986.
- Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., 1972.
- Таль Л.С.* Трудовой договор. – Ярославль, 1913. (Книга переиздана в 2008 г. в издательстве «Статут».)
- Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. – Ч. 1. Правовое регулирование труда в российской империи. – СПб., 2000.
- Хохлов Е.Б.* Правовое регулирование в современных условиях: проблемы теории и практики. – СПб., 1992.

## Нормативные акты

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Гражданский кодекс РФ

Гражданский процессуальный кодекс РФ

Кодекс РФ об административных правонарушениях

Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 8 мая 1996 г. № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» (в ред. от 19 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 193-ФЗ «О сельскохозяйственной кооперации» (в ред. от 19 июля 2009 г.)

Федеральный закон от 19 июля 1998 г. № 115-ФЗ «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)» (в ред. от 21 марта 2002 г.)

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Закон РФ от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

## Задачи

1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

**Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?**

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

**Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?**

3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).

**Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?**

4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

**Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?**

5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы – часовая тарифная ставка).

**Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?**

## Раздел 2

# Основные принципы трудового права

### Методические указания

По данной теме студенты должны изучить вопросы о понятии и классификации принципов права и основных принципов трудового права, их соотношение и значение в правоприменении и правотворчестве. Необходимо уяснить общую характеристику основных принципов трудового права, знать их содержание, включая принципы институтов трудового права.

Начинать изучение следует с уяснения понятия и значения принципов права и основных принципов трудового права.

Принципы права отличаются от правосознания, в основе которого находятся оценочные суждения о праве. Принципы не возникают просто так, они являются продуктом человеческого сознания, отражением объективно-существующих отношений между людьми (экономическими, политическими, моральными и др.). В первом приближении к определению их значения можно сказать, что принципы права – это исходные начала (основы), которые характеризуют наиболее существенные черты правового регулирования общественных отношений. В правотворческой деятельности принципы права, как исходные начала, ориентируют законодателя на принятие и развитие соответствующих нормативных правовых актов. Принципы права, выраженные в законодательстве, оказывают значительное регулирующее воздействие в правоприменении, восполнении пробелов в правовом регулировании, в судебной практике. Они служат указателями правоприменительной деятельности, позволяют выявить связь нормы права с другими нормами, их взаимообусловленность, определить главные черты их содержания и основную направленность. Принципы, выраженные в законодательстве, отличаются от норм – правил поведения. отличие заключается в том, что принцип не содержит конкретный образец поведения. Отсутствуют, как правило, и структуры норм (гипотезы, диспозиции, санкции).

С помощью принципа нельзя всесторонне урегулировать общественное отношение, но принцип дает возможность правильно понять содержание и взаимосвязи правовых норм и, следовательно, правильно применять нормы.

Кроме того, принципы долговечнее норм; они определяют сущность правового регулирования общественных отношений и содержание не только действующих, но и будущих норм, помогают решать вопросы еще не урегулированные правовыми нормами. Наконец, принципы права служат основой объединения отдельных норм в единую систему права.

Таким образом, можно определить важное значение принципов права, в том числе принципов трудового права, которые заключаются в следующем:

как исходные начала и основные положения наряду с предметом и методом обеспечивают единство норм отрасли трудового права;

позволяют уяснить смысл законодательства и его связи с экономикой, политикой, моралью;

определяют общую направленность и тенденции развития правовых систем и их частей, включая отрасль трудового права;

помогают практическим органам в применении норм и в решении вопросов, неурегулированных нормами права, в том числе трудового права.

Принципы права обычно раскрываются как исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права, они пронизывают правовые нормы, являются стержнем всей системы права.<sup>4</sup>

В теории права сложилось деление (градация) принципов права в зависимости от сферы их действия, т. е. распространяются ли они на всю систему права (общеправовые, или общие принципы права), либо принципы охватывают несколько отраслей (межотраслевые принципы), или сферой их действия является одна отрасль (отраслевые принципы, в том числе принципы трудового права).

В юридической и учебной литературе принципы трудового права сформулированы по-разному: как «основные принципы правового регулирования труда», «основные принципы трудового права», «правовые принципы организации труда». Впервые в ТК РФ (ст. 2) они закреплены как «основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений». Все они идентичны по своей сути, и более точно их можно определить как «основные принципы трудового права» (отраслевые принципы). В науке трудового права справедливо замечено, что во всех указанных случаях речь идет об одной и той же категории права.<sup>5</sup>

Студентам следует обратить особое внимание на то, что основные принципы трудового права связаны с общеправовыми (общими), межотраслевыми и иными принципами права, получившими свое выражение в Конституции РФ. При разграничении принципов права обычно определяют их систему, в которую на основе иерархии включаются указанные принципы. Согласно этой иерархии, одна группа принципов как бы вытекает из другой, и все они различаются по степени общности. *Принципы права в целом (или общеправовые, общие)* пронизывают всю систему права (все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и закреплено в законодательстве, связано со всеми или с большинством отраслей (принцип законности, демократизма, защиты прав человека и др.). Основополагающие начала и положения о *существенном* в нескольких отраслях права выступают как *межотраслевые принципы* (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом).

*Принципы отрасли*, в том числе и трудового права, являясь выражением *существенного* в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов либо, в силу особого положения общей части отрасли, хотя бы с одним с институтом или блоком норм общей части. Отражая специфику отрасли права, эти принципы как бы преломляют основные начала права в целом или нескольких его отраслей, более детально раскрывают сущность этих основ (начал), дополняя и конкретизируя их и подключая к ним определенный механизм обеспечения (гарантии). Например, межотраслевой принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда, предоставляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю). отраслевые принципы находят более конкретное выражение в *принципах институтов*, которые ближе других к обычным нормам права (как например: принципы разрешения индивидуальных или коллективных трудовых споров, принципы социального партнерства и др.).

Основные принципы трудового права, как и принципы его институтов, находят свое воплощение в нормах ТК РФ по-разному: в отдельной статье ТК РФ, содержащей только эти принципы (ст. 2—4), но могут быть «в скрытом виде» отражены в содержании многих норм методом «косвенной фиксации» (принцип «свободы трудового договора», дополняющий

<sup>4</sup> Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. – М., 2002. – С. 151; Хропанюк В.Н. Теория государства и права / Под ред. В.Г. Стрекозова. – М., 1997. – С. 215; Теория государства и права: Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. – М., 1996. – С. 295.

<sup>5</sup> Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М., 2003. – С. 59.

принцип «свободы труда», воплощается в ряде норм раздела «Трудовой договор» ТК РФ) или достаточно конкретно подкрепляются соответствующей гарантией и закрепляются соответствующей нормой (например, принцип «Определенности трудовой функции» в ст. 60, ст. 72 ТК РФ).

Общеправовые и межотраслевые, а в определенной мере и принципы трудового права нашли свое закрепление в Конституции РФ, особенно в ст. 37 и других ее статьях.

В Конституции РФ (ст. 37) признаются свобода труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию при запрещении всякой дискриминации и принудительного труда. Закреплено право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Право на отдых как одно из основных прав человека закрепляется рядом конституционных гарантий. Работающим по трудовому договору гарантируются установленные Федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Предусмотрено право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ). Следует иметь в виду ст. 7 Конституции, провозгласившую Российскую Федерацию социальным государством, охраняющим труд и здоровье людей, устанавливающим гарантированный минимальный размер оплаты труда и обеспечивающим государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан.

В соответствии с Конституцией в Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина, согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации (ч. 4 ст. 15 Конституции). *Принципы права, выраженные в Конституции РФ, а также общепризнанные принципы и нормы международного права, как и международные договоры Российской Федерации, играют основополагающую роль в формировании основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Студенты должны знать, что в науке трудового права большое внимание уделялось исследованию принципов трудового права. Но позиции ученых значительно расходились в оценке этих принципов, поскольку в ранее действовавшем КЗоТ текстуально они не были выделены и рассматривались как закрепленные в ст. 2 КЗоТ «Основные права и обязанности работника». Большинство ученых считало это вполне обоснованным для такой отрасли, как трудовое право, где работник является наименее защищенным субъектом. Другие ученые считали, что принципы не могут сводиться только к правам и обязанностям и лишь одного субъекта – работника.

В отличие от КЗоТ, основные принципы трудового права ныне выделены в отдельную статью ТК РФ (ст. 2—4 ТК РФ и др.) и адресованы не только работнику, но и другим субъектам трудового права. Одновременно с этим указанные принципы легли в основу установления в отдельной статье ТК РФ *основных прав и обязанностей работника* (ст. 21) и впервые в российском трудовом законодательстве закреплены *основные права и обязанности работодателя* (ст. 22). Они рассматриваются как *статутные права и обязанности работника и работодателя*.

Разработанные в науке трудового права подходы к определению принципов, в целом, восприняты законодателем, тем более что они исходят из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Данное положение установлено в ч. 1 ст. 2 ТК РФ, вторая часть содержит принципы, признаваемые РФ.

Таким образом, основные принципы трудового права получили свое выражение, как известно, в ст. 2 ТК РФ, дополняющейся ст. 3 и 4, составляющими в совокупности 20 следу-

ющих принципов, которые рассматриваются в той последовательности, как они установлены в указанных статьях закона.

1. Первый принцип, приведенный в ст. 2 Трудового кодекса, *о свободе труда, включая право на труд*, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 37) провозглашает свободу труда, право каждого заниматься любой трудовой деятельностью по своему выбору. Данный принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который соглашается, право каждого распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, несовместим с запрещенными законом принудительным трудом и дискриминацией, получившими закрепление на уровне принципов (ст. 3, 4 ТК РФ). В противном случае невозможна ни свобода труда, ни право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается. Каждый гражданин (физическое лицо) свободен в своем выборе труда, как и в выборе профессии и рода деятельности. Указанный принцип дополняется гарантиями и воплощается в соответствующих нормах ТК РФ, включая раздел III «Трудовой договор». Принцип свободы труда, как было отмечено, путем косвенной фиксации дополняется принципом свободы трудового договора, поскольку только его стороны вправе заключать, изменять и прекращать данный договор.

Следует обратить внимание и на другой принцип института трудового договора – это принцип определенности трудовой функции, связанный с принципом свободы трудового договора, дополняющий и конкретизирующий свободу труда соответствующими гарантиями. Данный принцип закреплен в ст. 60 ТК РФ и является основой норм об изменениях определенных сторонами условий трудового договора и о переводе на другую работу. Во всех случаях требуется согласие работника (ст. 72, 72.1, ч. 1 ст. 72.2, ст. 73, ст. 74 ТК РФ), за исключением временного перевода на срок до одного месяца, осуществляемого в порядке, установленном ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

Определенность трудовой функции, по которой сторонами на основе свободы труда и трудового договора было достигнуто соглашение при заключении данного договора, означает, что в одностороннем порядке, например, по инициативе работодателя, может изменяться трудовая функция только с согласия работника.

2. Принципы запрещения принудительного труда и дискриминации, закрепленные в ст. 2 ТК РФ, раскрываются в отдельных статьях ТК РФ (ст. 3 и 4).

Принцип запрещения дискриминации означает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Не являются дискриминацией те исключения, предпочтения, а также ограничения прав работников, которые, однако, определяются требованиями, свойственными данному виду труда, установленными федеральным законом (например, квалификационные требования для выполнения работы юрисконсульта), либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (инвалиды труда, женщины, имеющие детей, несовершеннолетние). Если лица считают, что они подверглись дискриминации в сфере труда, они вправе обратиться в суд с требованием об устранении дискриминации, о восстановлении нарушенных прав.

Этот важный принцип, дополненный определенными гарантиями, закреплен в статьях ТК РФ, например, установлены гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ) или гарантии оплаты по труду (ст. 132 ТК РФ).

Правила ст. 3 ТК РФ о запрещении дискриминации в сфере труда соответствуют Конституции РФ (ч. 2 ст. 19), гарантирующей равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства и др. и ратифицированной Российской Федерацией Конвенции МОТ (1958 г.) № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».

3. В соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 37) и Конвенциями МОТ № 29 «О принудительном труде» (1930 г.), № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.) в ст. 4 ТК РФ получил свое выражение *принцип запрещения принудительного труда*. Принудительный труд определяется как выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины или в качестве меры воздействия за участие в забастовке, или средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития и др.

К принудительному труду также отнесена работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), от которой он может отказаться в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) либо при несоблюдении требований охраны труда, угрожающих его жизни и здоровью (ст. 220 ТК РФ). Эти положения выходят за рамки общепринятого понятия принудительного труда по сравнению с конвенциями МОТ. Но указанные противоправные действия работодателя нарушают Конституцию РФ (ст. 7, 37), установленные ею права и гарантии работника на оплату и охрану труда.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 29 в ст. 4 ТК РФ предусмотрено, что не считается принудительным трудом. Это всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае войн или бедствия, или угрозы бедствия и др., и вообще обстоятельств, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения. К принудительному труду не относится работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности или военной службе, необходимо в силу чрезвычайных обстоятельств (аварии, пожары, наводнения, землетрясения и др.), осуществляется в порядке исполнения наказания по приговору суда, вступившего в законную силу.

4. *Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве* соответствует закрепленному Конституцией РФ праву на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37). Данный принцип нашел свое выражение в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.), иных нормативных правовых актах, регулирующих квотирование рабочих мест, организацию общественных работ и др. В указанном Законе определены направления государственной политики в области занятости, разработка и реализация целевых программ, предусмотрены полномочия органов государственной службы занятости и др.

5. *Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда* основывается на положениях ч. 3 ст. 37 Конституции РФ и ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.). Статья 7 этого Международного пакта определяет право каждого:

на справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

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

Указанные положения обеспечиваются гарантиями, установленными на федеральном уровне, такими как: продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, охрана труда и другие условия, закрепляемые, прежде всего, в ТК РФ и действующие в отношении всех работников.

Особенности условий труда отдельных категорий работников предусмотрены в разд. XII ТК РФ, например, отпуск при работе по совместительству или режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом и др.

6. *Принцип равенства прав и возможностей работников* основывается в положениях ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом. Все работники наделяются равными правами независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имуще-

ственного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

В трудовом законодательстве, включая ТК РФ, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, работникам устанавливаются права и гарантии на уровне определенного стандарта, который не может снижаться по сравнению с трудовым законодательством ни при каких обстоятельствах, никакими договоренностями. Например, нормальная продолжительность рабочего времени, установленная ТК РФ, не может превышать 40 часов в неделю как максимальный предел рабочего времени, а ежегодный основной оплачиваемый отпуск, согласно ТК РФ, предоставляется работникам на минимальном уровне продолжительностью 28 календарных дней. Их изменения могут иметь место, если они более благоприятны по сравнению с предусмотренными законами, иными нормативными правовыми актами и будут установлены как продолжительность рабочего времени менее 40 часов в неделю или ежегодный оплачиваемый отпуск более 28 календарных дней (например, в коллективном договоре согласно ч. 3 ст. 41 ТК РФ) и др.

*7. Принцип обеспечения права работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы* раскрывается путем уточнения, что «справедливая заработная плата» должна обеспечивать достойную жизнь работника и его семьи и не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Исходной основой данного принципа является ст. 7 указанного Пакта об экономических, социальных и культурных правах и ч. 3 ст. 37 Конституции РФ. Данный принцип находит свое закрепление в нормах ТК РФ: о системе основных государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 и др.), об установлении минимальной заработной платы и об обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы, о регулировании порядка и сроков выплаты заработной платы, об ограничении ее удержаний и др.

Справедливость заработной платы должна обеспечиваться соблюдением условий (критериев) оплаты по труду. Как следует из ст. 132 ТК РФ, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. При этом запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

*8. Принцип обеспечения равенства возможностей работников на продвижение по работе, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации* базируется на положениях Конституции РФ (ст. 19) и указанного Пакта об экономических, социальных и культурных правах (п. 4 ст. 7), согласно которому определено право на одинаковую возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени на основании трудового стажа, производительности труда и квалификации, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Данный принцип находит свое проявление в нормах ТК РФ о профессиональной подготовке работников, переподготовке и повышении квалификации, в том числе в разделе IX ТК РФ.

Показателями подготовки лица (его способности) к выполнению работы при продвижении работника на более высокую должность указаны:

трудовой стаж (стаж работы по специальности согласно трудовой книжке, ст. 66 ТК РФ; квалификация (наличие соответствующего образования, подтвержденного документами государственного образца, ст. 65 ТК РФ);

производительность труда (установленные нормы труда, гл. 22 ТК РФ).

*9. Принцип обеспечения права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов* основан на положениях Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.) и в соответствии с Конституцией РФ, закрепляющей

право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30). Работники и работодатели создают либо вступают в объединения (организации) для защиты своих прав и интересов. Профессиональные союзы выполняют свою защитную функцию, также обеспечивают представительство интересов работников в сфере труда, прежде всего через систему социального партнерства. Работники объединяются в профессиональные союзы, которые определены ТК РФ в качестве представителей работников (ст. 29—31). Иные представители избираются работниками лишь в случаях, установленных ТК РФ, и могут представлять их интересы, согласно ст. 31 ТК РФ. Интересы работодателей представляют их объединения – некоммерческие организации, а в установленных случаях иные представители (ст. 33, 34 Кодекса).

*10. Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией* базируется на положениях Рекомендаций МОТ № 94 «О сотрудничестве на уровне предприятия» (1952 г.), № 129 «О связях на предприятиях» (1967 г.). Данный принцип получил свое развитие в ТК РФ, в котором предусматривается участие работников в управлении организацией и формы такого участия, но их перечень не является исчерпывающим. Могут использоваться и иные формы, предусматриваемые законами, соглашениями, коллективным договором, учредительными документами, локальными нормативными актами (ст. 52, 53 ТК РФ). Наряду с этим указанный принцип выражается в отдельных статьях ТК РФ, его положениях, охватывающих социальное партнерство в сфере труда, ибо само участие работников, их представителей в управлении организацией определено Законом как одна из форм социального партнерства.

Таким образом, в ТК РФ закрепляются как непосредственная форма участия работников, например, в общем собрании организации (конференции), так и участие работников в управлении организацией через своих представителей, как правило, профсоюзы.

*11. Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений* выражается во многих нормах ТК РФ, посвященных источникам трудового права, включая соглашения, коллективный договор, локальные нормативные акты и др. На государственном (федеральном) уровне закрепляются как стандарт определенные трудовые права и гарантии, условия труда и охрана труда работников. На коллективно-договорном уровне условия труда конкретизируются и дополняются, могут повышаться социально-бытовые льготы и гарантии, устанавливаемые в коллективных договорах и соглашениях. Индивидуально-договорное регулирование носит вспомогательный характер и направлено в основном на индивидуализацию и конкретизацию условий трудовых договоров. В определенных случаях ТК РФ отсылает непосредственно к коллективному договору, требующему согласованного решения социальных партнеров в рамках конкретного работодателя или – к трудовому договору, основанному на соглашении сторон. Так, в области заработной платы и нормирования труда к коллективному договору и трудовому договору даны отсылки в ст. 135, 136, 139, 143, 149, 151, 152, 154, 158, 159 ТК РФ.

Соотношение государственного и договорного регулирования проявляется и в том, что не допускается установление условий в коллективных договорах, трудовом договоре и в соглашениях, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ). При этом условия коллективного договора (соглашения), ухудшающие положение работников, являются недействительны (ч. 3 ст. 50 ТК РФ).

*12. Принцип социального партнерства* воплощается в нормах ТК РФ, посвященных взаимодействию социальных партнеров – работников и работодателей (их представителями) – на соответствующих уровнях, включая трехстороннее сотрудничество с участием органов государственной власти, органов местного самоуправления. Данный принцип раскрывается в нор-

мах разд. II ТК РФ (ст. 23—55), других статьях ТК РФ, иных федеральных законах и нормативных правовых актах. Указанный принцип также дополняется и раскрывается принципами социального партнерства, которые закреплены в ст. 24 ТК РФ.

*13. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей* находит свое осуществление при возмещении вреда, причиненного здоровью работника, на основании Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 28 ноября 2009 г.). Порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании установлен ст. 184 ТК РФ.

*14. Принцип установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществления государственного надзора и контроля за их соблюдением* соответствует гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина, предусмотренной Конституцией РФ (ч. 1 ст. 45).

Важной государственной гарантией является признание, обеспечение, защита указанных прав и свобод, на что направлено и трудовое законодательство РФ. В ТК РФ установлены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22), их правовое положение (ст. 20), основания возникновения трудовых правоотношений (ст. 16—19), функционирование социально-трудовых (партнерских) отношений (разд. II ТК РФ) и др.

В Российской Федерации устанавливается система государственной защиты трудовых прав и свобод, включающая в себя перечень государственных органов, наделенных Законом соответствующей компетенцией (ст. 353 ТК РФ). Среди указанных органов следует выделить Федеральную инспекцию труда, осуществляющую государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 354—356 ТК РФ) и другие государственные органы (ст. 366—369 ТК РФ).

*15. Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод*, включая судебную защиту в соответствии с Конституцией РФ (ч. 2 ст. 45, ч. 1 ст. 46), означает, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, как установленных в Конституции РФ, так и иных нормативных правовых актах.

Данный принцип, дополняясь гарантиями, находит проявление в ряде норм ТК РФ, прежде всего, в нормах разд. XIII, охватывающего защиту трудовых прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом (ч. 1 ст. 352). Вместе с тем, в ТК РФ (ч. 2 ст. 352) установлены основные способы защиты. К ним, наряду с самозащитой работниками трудовых прав (ст. 379, 142) и защитой трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (гл. 58 ТК РФ), отнесены, как известно, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 354—369). В число основных способов входит и такой важный как судебная защита, включая Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, в том числе не уполномоченные рассматривать трудовые споры (например, дела о защите чести и достоинстве работника и др.).

Хотя в числе основных способов защиты трудовых прав и свобод не указана ответственность, но в наименовании разд. XIII ТК РФ она названа. При этом в содержание этого раздела ТК РФ входит гл. 62 (ст. 419), посвященная ответственности, ее видам, к которым могут привлекаться лица, виновные в нарушении трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

*16. Принцип обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку* основывается на положениях ч. 4 ст. 37 Конституции РФ о праве на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установлен-

ных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Данный принцип нашел свое закрепление в нормах ТК РФ о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ст. 381—397) и нормах ТК РФ о порядке разрешения коллективных трудовых споров, включая проведение забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора (ст. 398—418).

17. Следующий важный принцип определяется, как *обязанность сторон трудового договора соблюдать условия трудового договора, включая право работодателя требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам и соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права*. Данный принцип воплощается в нормах ТК РФ. Работник, вступивший в трудовое правоотношение на основе трудового договора, обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и бережно относиться к имуществу работодателя, выполнять иные трудовые обязанности (ч. 2 ст. 21, ст. 56 ТК РФ и др.). Работодатель наделен правом требовать от работника надлежащего исполнения обязанностей. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником трудовых обязанностей работодатель вправе привлекать его к дисциплинарной (ст. 192—193, 195 ТК РФ) и (или) материальной ответственности (гл. 39 ТК РФ). Работодатель не только имеет право, но и обязан отстранять от работы (не допускать к работе) работника в порядке, установленном ст. 76 ТК РФ.

Работник вправе требовать от работодателя как выполнения его обязанностей по отношению к нему (работнику), так и соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (ч. 2 ст. 22, 212 ТК РФ и др.). При неисполнении работодателем обязанностей работник вправе обратиться в суд за защитой нарушенного права либо в профсоюз или в Федеральную инспекцию труда, работник может прибегнуть к самозащите трудовых прав и др.

18. *Принцип обеспечения права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права*. Этот принцип получил свое закрепление и развитие в ТК РФ (гл. 58), в Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.).

Профсоюзный (общественный) контроль у всех работодателей осуществляют профессиональные союзы, их органы и профсоюзные инспекции труда. Работодатели не имеют права препятствовать правовым и техническим инспекторам труда при осуществлении ими своих полномочий и в недельный срок с момента получения требования профсоюзов обязаны сообщить профсоюзному органу о принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями, их представителями (генеральный директор, иной руководитель у работодателя – юридического лица (организации) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений (ст. 370 и др. ст. ТК РФ).

Профессиональные союзы при осуществлении установленной Конституцией РФ (ст. 30) защитной функции выполняют и представительские функции, прежде всего – в области социального партнерства, согласно ст. 29—32 ТК РФ и др., Федеральному закону «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», другим федеральным законам, иным нормативным правовым актам РФ, содержащим нормы трудового права.

19. *Принцип обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности* основан на конституционном положении (ч. 1 ст. 21 Конституции РФ) о достоинстве личности, охраняемом государством. При этом ничто не может быть основанием для умаления достоинства работника. Данный принцип воплощается в нормах ТК РФ,

гарантирующих защиту достоинства работника в период трудовой деятельности. Нормы ТК РФ обеспечивают защиту персональных данных работника (гл. 14 ТК РФ), компенсацию причиненного ему морального вреда (ст. 237) и возмещение материального ущерба в случаях, установленных ст. 234—236 ТК РФ.

20. *Принцип обеспечения права на обязательное социальное страхование работников* нашел свое закрепление в нормах Федерального закона от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» (в ред. от 24 июля 2009 г.), других законах, иных нормативных правовых актах. К их числу относится указанный Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Данным Законом устанавливаются правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также определяется порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных случаях, установленных этим Федеральным законом.

В ТК РФ предусматриваются гарантии работникам при временной нетрудоспособности (ст. 183), гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве либо профессиональном заболевании (ст. 184).

## Контрольные вопросы

1. Определите значение и сформулируйте понятие основных принципов трудового права.
2. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (общими) принципами права и межотраслевыми принципами?
3. В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены межотраслевые и отраслевые принципы в сфере труда?
4. Каково значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций и рекомендаций МОТ в формировании и развитии основных принципов трудового права?
5. В каких статьях ТК РФ отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.
6. Раскройте содержание принципов свободы труда, включая право на труд, а также запрещения дискриминации, принудительного труда и других основных принципов трудового права.
7. На примере норм ТК РФ приведите известные Вам основные принципы и соответствующие им гарантийные нормы.
8. На какие принципы права и в связи с какими обстоятельствами указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» с изм., внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г.?

## Литература

- Бугров Л.Ю.* Конституционные основы трудового права РФ // Правоведение. 1997. № 2.
- Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве России. Пермь, 1992.
- Васильев А.М.* Правовые категории. – М., 1976.
- Дмитриева И.К.* Общая характеристика основных принципов трудового права // Вестник Российской правовой академии. – 2004. – № 2.
- Дмитриева И.К.* Принципы Российского трудового права. – М., 2004 г.
- Дмитриева И.К.* Трудовое право: его принципы и метод (значение частноправовых и публично правовых начал) // Вопросы трудового права. – 2006. – № 2.
- Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право: вопросы теории. – М., 1978.
- Киселев И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. – М., 1999.
- Лившиц Р.З., Никитинский В.И.* Принципы советского трудового права // Советское государство и право. – 1974. – № 8.
- Орловский Ю.П.* Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики // Российское законодательство: проблемы и перспективы. – М., 1995.
- Смирнов О.В.* Основные принципы советского трудового права. – М.: Юрид. лит., 1977.

## **Нормативные акты и акты судебной практики**

Конституция РФ

Трудовой кодекс РФ

Всеобщая декларация прав человека

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)

Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (1998 г.).

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения» (в ред. от 27 декабря 2009 г.)

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.)

Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.)

Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. от 23 июля 2008 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» (в ред. от 6 февраля 2007 г.)

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международных договоров Российской Федерации»

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 г. № 63)

### **Постановление**

#### **Пленума Верховного Суда Российской Федерации**

***от 10 октября 2003 г. № 5***

#### **«О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации»**

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации согласно части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Федеральным законом от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» установлено, что Российская Федерация, выступая за соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права – принципу добросовестного выполнения международных обязательств.

Международные договоры являются одним из важнейших средств развития международного сотрудничества, способствуют расширению международных связей с участием государственных и негосударственных организаций, в том числе с участием субъектов национального права, включая физических лиц. Международным договорам принадлежит первостепенная роль в сфере защиты прав человека и основных свобод. В связи с этим необходимо дальнейшее

совершенствование судебной деятельности, связанной с реализацией положений международного права на внутригосударственном уровне.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения судами международного права при осуществлении правосудия Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать следующие разъяснения:

1. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации (часть 1 статьи 17 Конституции Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Исходя из этого, а также из положений части 4 статьи 15, части 1 статьи 17, статьи 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, а также международным договорам Российской Федерации являются непосредственно действующими в пределах юрисдикции Российской Федерации. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

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.

Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Содержание указанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.

2. Международные договоры Российской Федерации наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются составной частью ее правовой системы (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, часть 1 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации»).

Частью правовой системы Российской Федерации являются также заключенные СССР действующие международные договоры, в отношении которых Российская Федерация продолжает осуществлять международные права и обязательства СССР в качестве государства – продолжателя Союза ССР.

Согласно пункту «а» статьи 2 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» под международным договором Российской Федерации надлежит понимать международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких, связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (например, конвенция, пакт, соглашение и т. п.).

Международные договоры Российской Федерации могут заключаться от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства Российской Федерации (межправительственные договоры) и от имени федеральных органов исполнительной власти (межведомственные договоры).

3. Согласно части 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. Для осуществления иных положений международных договоров Российской Федерации принимаются соответствующие правовые акты.

К признакам, свидетельствующим о невозможности непосредственного применения положений международного договора Российской Федерации, относятся, в частности, содержащиеся в договоре указания на обязательства государств-участников по внесению изменений во внутреннее законодательство этих государств.

При рассмотрении судом гражданских, уголовных или административных дел непосредственно применяется такой международный договор Российской Федерации, который вступил в силу и стал обязательным для Российской Федерации и положения которого не требуют издания внутригосударственных актов для их применения и способны порождать права и обязанности для субъектов национального права (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 1 и 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», часть 2 статьи 7 ГК РФ).

4. Решая вопрос о возможности применения договорных норм международного права, суды должны исходить из того, что международный договор вступает в силу в порядке и в дату, предусмотренные в самом договоре или согласованные между участвовавшими в переговорах государствами. При отсутствии такого положения или договоренности договор вступает в силу, как только будет выражено согласие всех участвовавших в переговорах государств на обязательность для них договора (статья 24 Венской конвенции о праве международных договоров 1969 года).

Судам надлежит иметь в виду, что международный договор подлежит применению, если Российская Федерация в лице компетентных органов государственной власти выразила согласие на обязательность для нее международного договора посредством одного из действий, перечисленных в статье 6 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» (путем подписания договора; обмена документами, его образующими; ратификации договора; утверждения договора; принятия договора; присоединения к договору; любым иным способом, о котором условились договаривающиеся стороны), а также при условии, что указанный договор вступил в силу для Российской Федерации (например, Конвенция о защите прав человека и основных свобод была ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ, а вступила в силу для Российской Федерации 5 мая 1998 года – в день передачи ратификационной грамоты на хранение Генеральному секретарю Совета Европы согласно статье 59 этой Конвенции).

Исходя из смысла частей 3 и 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» судами непосредственно могут применяться те вступившие в силу международные договоры, которые были официально опубликованы в Собрании законодательства Российской Федерации или в Бюллетене международных договоров в порядке, установленном статьей 30 указанного Федерального закона. Международные договоры Российской Федерации межведомственного характера опубликовываются по решению федеральных органов исполнительной власти, от имени которых заключены такие договоры, в официальных изданиях этих органов.

Международные договоры СССР, обязательные для Российской Федерации как государства – продолжателя Союза ССР, опубликованы в официальных изданиях Верховного Совета СССР, Совета Министров (Кабинета Министров) СССР. Тексты указанных договоров публиковались также в сборниках международных договоров СССР, но эта публикация не являлась официальной.

Официальные сообщения Министерства иностранных дел Российской Федерации о вступлении в силу международных договоров, заключенных от имени Российской Федерации и от имени Правительства Российской Федерации, подлежат опубликованию в том же порядке, что и международные договоры (статья 30 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации»).

5. Международные договоры, которые имеют прямое и непосредственное действие в правовой системе Российской Федерации, применимы судами, в том числе военными, при разрешении гражданских, уголовных и административных дел, в частности:

при рассмотрении гражданских дел, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем законом Российской Федерации, который регулирует отношения, ставшие предметом судебного рассмотрения;

при рассмотрении гражданских и уголовных дел, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила судопроизводства, чем гражданским процессуальным или уголовно-процессуальным законом Российской Федерации;

при рассмотрении гражданских или уголовных дел, если международным договором Российской Федерации регулируются отношения, в том числе отношения с иностранными лицами, ставшие предметом судебного рассмотрения (например, при рассмотрении дел, перечисленных в статье 402 ГПК РФ, ходатайств об исполнении решений иностранных судов, жалоб на решения о выдаче лиц, обвиняемых в совершении преступления или осужденных судом иностранного государства);

при рассмотрении дел об административных правонарушениях, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством об административных правонарушениях.

Обратить внимание судов на то, что согласие на обязательность международного договора для Российской Федерации должно быть выражено в форме федерального закона, если указанным договором установлены иные правила, чем Федеральным законом (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 1 и 2 статьи 5, статья 14, пункт «а» части 1 статьи 15 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», часть 2 статьи 1 ГПК РФ, часть 3 статьи 1 УПК РФ).

6. Международные договоры, нормы которых предусматривают признаки составов уголовно наказуемых деяний, не могут применяться судами непосредственно, поскольку такими договорами прямо устанавливается обязанность государств обеспечить выполнение предусмотренных договором обязательств путем установления наказуемости определенных преступлений внутренним (национальным) законом (например, Единая конвенция о наркотических средствах 1961 года, Международная конвенция о борьбе с захватом заложников 1979 года, Конвенция о борьбе с незаконным захватом воздушных судов 1970 года).

Исходя из статьи 54 и пункта «О» статьи 71 Конституции Российской Федерации, а также статьи 8 УК РФ уголовной ответственности в Российской Федерации подлежит лицо, совершившее деяние, содержащее все признаки состава преступления, предусмотренного Уголовным кодексом Российской Федерации.

В связи с этим международно-правовые нормы, предусматривающие признаки составов преступлений, должны применяться судами Российской Федерации в тех случаях, когда норма Уголовного кодекса Российской Федерации прямо устанавливает необходимость применения международного договора Российской Федерации (например, статьи 355 и 356 УК РФ).

7. В силу части 4 статьи 11 УК РФ вопрос об уголовной ответственности дипломатических представителей иностранных государств и иных граждан, которые пользуются иммунитетом, в случае совершения этими лицами преступления на территории Российской Федерации разрешается в соответствии с нормами международного права (в частности, в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций 1946 года, Конвенцией о

привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений 1947 года, Венской конвенцией о дипломатических сношениях 1961 года, Венской конвенцией о консульских сношениях 1963 года).

В круг лиц, пользующихся иммунитетом, входят, например, главы дипломатических представительств, члены представительств, имеющие дипломатический ранг, и члены их семей, если последние не являются гражданами государства пребывания. К иным лицам, пользующимся иммунитетом, относятся, в частности, главы государств, правительств, главы внешнеполитических ведомств государств, члены персонала дипломатического представительства, осуществляющие административно-техническое обслуживание представительства, члены их семей, проживающие вместе с указанными лицами, если они не являются гражданами государства пребывания или не проживают в нем постоянно, а также другие лица, которые пользуются иммунитетом согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации.

8. Правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении законов Российской Федерации.

Правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято не в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении подзаконных нормативных актов, изданных органом государственной власти, заключившим данный договор (часть 4 статьи 15, статьи 90, 113 Конституции Российской Федерации).

9. При осуществлении правосудия суды должны иметь в виду, что по смыслу части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, статей 369, 379, части 5 статьи 415 УПК РФ, статей 330, 362—364 ГПК РФ неправильное применение судом общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации может являться основанием к отмене или изменению судебного акта. Неправильное применение нормы международного права может иметь место в случаях, когда судом не была применена норма международного права, подлежащая применению, или, напротив, суд применил норму международного права, которая не подлежала применению, либо когда судом было дано неправильное толкование нормы международного права.

10. Разъяснить судам, что толкование международного договора должно осуществляться в соответствии с Венской конвенцией о праве международных договоров от 23 мая 1969 года (раздел 3; статьи 31—33).

Согласно пункту «b» части 3 статьи 31 Венской конвенции при толковании международного договора наряду с его контекстом должна учитываться последующая практика применения договора, которая устанавливает соглашение участников относительно его толкования.

Российская Федерация как участник Конвенции о защите прав человека и основных свобод признает юрисдикцию Европейского Суда по правам человека обязательной по вопросам толкования и применения Конвенции и Протоколов к ней в случае предполагаемого нарушения Российской Федерацией положений этих договорных актов, когда предполагаемое нарушение имело место после вступления их в силу в отношении Российской Федерации (статья 1 Федерального закона от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней»). Поэтому применение судами вышеуказанной Конвенции должно осуществляться с учетом практики Европейского Суда по правам человека во избежание любого нарушения Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

11. Конвенция о защите прав человека и основных свобод обладает собственным механизмом, который включает обязательную юрисдикцию Европейского Суда по правам человека и систематический контроль за выполнением постановлений Суда со стороны Комитета мини-

стров Совета Европы. В силу пункта 1 статьи 46 Конвенции эти постановления в отношении Российской Федерации, принятые окончательно, являются обязательными для всех органов государственной власти Российской Федерации, в том числе и для судов.

Выполнение постановлений, касающихся Российской Федерации, предполагает в случае необходимости обязательство со стороны государства принять меры частного характера, направленные на устранение нарушений прав человека, предусмотренных Конвенцией, и последствий этих нарушений для заявителя, а также меры общего характера, с тем чтобы предупредить повторение подобных нарушений. Суды в пределах своей компетенции должны действовать таким образом, чтобы обеспечить выполнение обязательств государства, вытекающих из участия Российской Федерации в Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Если при судебном рассмотрении дела были выявлены обстоятельства, которые способствовали нарушению прав и свобод граждан, гарантированных Конвенцией, суд вправе вынести частное определение (или постановление), в котором обращается внимание соответствующих организаций и должностных лиц на обстоятельства и факты нарушения указанных прав и свобод, требующие принятия необходимых мер.

12. При осуществлении судопроизводства суды должны принимать во внимание, что в силу пункта 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждый имеет право на судебное разбирательство в разумные сроки. При исчислении указанных сроков по уголовным делам судебное разбирательство охватывает как процедуру предварительного следствия, так и непосредственно процедуру судебного разбирательства.

Согласно правовым позициям, выработанным Европейским Судом по правам человека, сроки начинают исчисляться со времени, когда лицу предъявлено обвинение или это лицо задержано, заключено под стражу, применены иные меры процессуального принуждения, а заканчиваются в момент, когда приговор вступил в законную силу или уголовное дело либо уголовное преследование прекращено.

Сроки судебного разбирательства по гражданским делам в смысле пункта 1 статьи 6 Конвенции начинают исчисляться со времени поступления искового заявления, а заканчиваются в момент исполнения судебного акта.

Таким образом, по смыслу статьи 6 Конвенции исполнение судебного решения рассматривается как составляющая «судебного разбирательства». С учетом этого при рассмотрении вопросов об отсрочке, рассрочке, изменении способа и порядка исполнения судебных решений, а также при рассмотрении жалоб на действия судебных приставов-исполнителей суды должны принимать во внимание необходимость соблюдения требований Конвенции об исполнении судебных решений в разумные сроки.

При определении того, насколько срок судебного разбирательства являлся разумным, во внимание принимается сложность дела, поведение заявителя (истца, ответчика, подозреваемого, обвиняемого, подсудимого), поведение государства в лице соответствующих органов.

13. При рассмотрении гражданских и уголовных дел судам следует иметь в виду, что в силу части первой статьи 47 Конституции Российской Федерации никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. В соответствии с пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждый при определении его гражданских прав и обязанностей или при рассмотрении любого уголовного обвинения, предъявляемого ему, имеет право на суд, созданный на основании закона.

Исходя из постановлений Европейского Суда по правам человека применительно к судебной системе Российской Федерации данное правило распространяется не только на судей федеральных судов и мировых судей, но и на присяжных заседателей, которыми являются граждане Российской Федерации, включенные в списки присяжных заседателей и призванные в установленном законом порядке к участию в осуществлении правосудия.

14. При разрешении вопросов о продлении срока содержания под стражей судам надлежит учитывать, что согласно пункту 3 статьи 5 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждое лицо, подвергнутое аресту или задержанию, имеет право на судебное разбирательство в течение разумного срока или на освобождение до суда.

В соответствии с правовыми позициями Европейского Суда по правам человека при установлении продолжительности срока содержания подсудимого под стражей учитывается период, начинающийся со дня заключения подозреваемого (обвиняемого) под стражу и заканчивающийся днем вынесения приговора судом первой инстанции.

Следует учитывать, что наличие обоснованного подозрения в том, что заключенное под стражу лицо совершило преступление, является необходимым условием для законности ареста. Вместе с тем такое подозрение не может оставаться единственным основанием для продолжительного содержания под стражей. Должны существовать и иные обстоятельства, которые могли бы оправдать изоляцию лица от общества. К таким обстоятельствам, в частности, может относиться возможность того, что подозреваемый, обвиняемый или подсудимый могут продолжить преступную деятельность либо скрыться от предварительного следствия или суда, либо сфальсифицировать доказательства по уголовному делу, вступить в сговор со свидетелями.

При этом указанные обстоятельства должны быть реальными, обоснованными, т. е. подтверждаться достоверными сведениями. В случае продления сроков содержания под стражей суды должны указывать конкретные обстоятельства, оправдывающие продление этих сроков, а также доказательства, подтверждающие наличие этих обстоятельств.

15. Принимая решение о заключении обвиняемых под стражу в качестве меры пресечения, о продлении сроков содержания их под стражей, разрешая жалобы обвиняемых на незаконные действия должностных лиц органов предварительного расследования, суды должны учитывать необходимость соблюдения прав лиц, содержащихся под стражей, предусмотренных статьями 3, 5, 6 и 13 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

При разрешении ходатайства об освобождении из-под стражи или жалобы на продление срока содержания под стражей суду необходимо принимать во внимание положения статьи 3 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, согласно которой никто не должен подвергаться пыткам и бесчеловечному или унижающему достоинство обращению или наказанию.

В практике применения Конвенции о защите прав человека и основных свобод Европейским Судом по правам человека к «бесчеловечному обращению» относятся случаи, когда такое обращение, как правило, носит преднамеренный характер, имеет место на протяжении нескольких часов или когда в результате такого обращения человеку были причинены реальный физический вред либо глубокие физические или психические страдания.

Следует учитывать, что в соответствии со статьей 3 Конвенции и требованиями, содержащимися в постановлениях Европейского Суда по правам человека, условия содержания обвиняемых под стражей должны быть совместимы с уважением к человеческому достоинству.

Унижающим достоинство обращением признается, в частности, такое обращение, которое вызывает у лица чувство страха, тревоги и собственной неполноценности.

При этом лицу не должны причиняться лишения и страдания в более высокой степени, чем тот уровень страданий, который неизбежен при лишении свободы, а здоровье и благополучие лица должны быть гарантированы с учетом практических требований режима содержания.

Оценка указанного уровня осуществляется в зависимости от конкретных обстоятельств, в частности от продолжительности неправомерного обращения с человеком, характера физических и психических последствий такого обращения. В некоторых случаях принимаются во внимание пол, возраст и состояние здоровья лица, которое подверглось бесчеловечному или унижающему достоинство обращению.

16. В случае возникновения затруднений при толковании общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров Российской Федерации рекомендовать судам использовать акты и решения международных организаций, в том числе органов ООН и ее специализированных учреждений, а также обращаться в Правовой департамент Министерства иностранных дел Российской Федерации, в Министерство юстиции Российской Федерации (например, для уяснения вопросов, связанных с продолжительностью действия международного договора, составом государств, участвующих в договоре, международной практикой его применения).

17. Рекомендовать Судебному департаменту при Верховном суде Российской Федерации: в координации с Уполномоченным Российской Федерации при Европейском Суде по правам человека обеспечивать информирование судей о практике Европейского Суда по правам человека, в особенности по поводу решений, касающихся Российской Федерации, путем направления аутентичных текстов и их переводов на русский язык;

регулярно и своевременно обеспечивать судей аутентичными текстами и официальными переводами международных договоров Российской Федерации и иных актов международного права.

18. Рекомендовать Российской академии правосудия при организации учебного процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации судей и работников аппаратов судов обращать особое внимание на изучение общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, регулярно анализировать источники международного и европейского права, издавать необходимые практические пособия, комментарии, монографии и другую учебную, методическую и научную литературу.

19. Поручить Судебным коллегиям по гражданским и уголовным делам, Военной коллегии Верховного Суда Российской Федерации совместно с Российской академией правосудия предложения о дополнении ранее принятых постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации соответствующими положениями о применении общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации.

## Задачи

1. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО «Сатурн» в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Манкевич Л.Ю. обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

**Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.**

2. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.

3. Проведите анализ Федерального закона «Об объединениях работодателей» и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.

4. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта повешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.

**Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.**

5. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.

**Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?**

## Раздел 3

### Источники трудового права

#### Методические указания

Студенты должны ознакомиться с понятием и видами, системой источников трудового права и особенностями формирования некоторых из них, уяснить механизм их действия во времени, пространстве и по кругу лиц, понять связь источников трудового права с единством и дифференциацией правового регулирования труда.

При изучении данной темы следует обратить внимание на многозначность понятия «источник права». Под источником права принято понимать как материальные условия жизни общества (источник права в материальном смысле), так и основания юридической обязательности нормы (источник права в формальном смысле).

Как идентичные понятию «источник права» обычно рассматриваются термины «форма права» или «внешняя форма права». Чаще всего, употребляя термин «источник права», имеют в виду «источник права в формальном смысле». В этом формальном, или юридическом, смысле понятие «источник права» используется в настоящем пособии.

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники – это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними или производные от них отношения. Однако к источникам трудового права, с учетом особенностей их формирования, относятся и акты, принимаемые работниками и работодателем (их представителями). Следует иметь в виду, что таким источником является коллективный договор в его нормативной части либо локальные нормативные акты, действующие у работодателя и принятые в установленном законом порядке. Свообразными источниками трудового права являются соглашения различного уровня (от генерального и регионального до отраслевого либо территориального соглашения).

С учетом особенностей источников трудового права предусмотрены их система и виды. Следует иметь в виду, что в первой редакции ст. 5 ТК РФ не определяла понятия (термина) «трудовое законодательство», хотя оно широко использовалось в ТК РФ. Федеральным законом от 30 июня 2006 г. данная статья ТК РФ изложена в новой редакции, содержащей ряд новаций, в частности, в ней указано, что трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) состоит из федеральных законов и законов субъектов РФ. Соответственно установлено, что законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ и иным федеральным законам.

Таким образом, в «трудовое законодательство» ныне не включаются какие-либо иные нормативные правовые акты, кроме федеральных законов и законов субъектов РФ. При этом уточнение термина «трудовое законодательство» носит общий (сквозной) характер и используется на протяжении всего ТК РФ в том смысле, что оно охватывает лишь ТК РФ, федеральные законы и законы субъектов РФ, содержащие нормы трудового права.

В статье 5 ТК РФ указаны в порядке иерархии и иные нормативные акты, данная статья названа «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права». Из этого следует, что понятия (термины) «трудовое законодательство» и «иные акты, содержащие нормы трудового права» не совпадают. Но и те, и другие являются источниками трудового права, различаясь сферой действия и своей юридической силой.

Суммируя вышеизложенное, можно дать следующее определение: под *источниками трудового права* понимаются *результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.*

Особое внимание следует уделить уяснению вопросов о системе и видах источников трудового права, об их классификации.

Поскольку источник права является следствием нормотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

Студенты должны знать, что в сфере трудовых отношений правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях к этому привлекаются работники, их представители, с одной стороны, и работодатели, их организации – с другой. Исходя из этого, целесообразно дать классификацию источников трудового права по их юридической силе и органам, принимающим те или иные нормативные правовые акты.

Главное место среди источников трудового права отводится *Конституции РФ*, принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. Студентам необходимо изучить закрепленные в Конституции РФ права и свободы, которые реализуются в сфере трудовых отношений. В основном они закреплены в гл. II Конституции, в ст. 17, 19, 30, 32, 37, 41, 43, 45, 46, 55 и др. Конституция имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории России; ей не могут противоречить законы и иные правовые акты, действующие в РФ (ч. 1 ст. 15 Конституции).

В Конституции РФ признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам РФ (ч. 4 ст. 15 Конституции). Эти конституционные положения очень важны для развития источников трудового права. В современных условиях приобретают большое значение Конвенции, принимаемые Международной Организацией Труда (*МОТ*). Не все Конвенции ратифицированы Россией, но многие их положения учитываются в правотворческой деятельности, ратифицированные конвенции МОТ подлежат применению на территории РФ как многосторонний международный договор.

Следующим источником трудового права являются *законы* – как федеральные, так и субъектов Федерации. Студентам следует обратить внимание на то, что в соответствии с Конституцией РФ (ст. 72), вопросы трудового законодательства находятся в совместном ведении Федерации и ее субъектов, а разграничение их компетенции осуществляется также на основе Конституции. К ведению Федерации, как следует из ст. 71 Конституции, относится достаточно большое число блоков норм (вопросов) трудового законодательства, поскольку они закреплены в ряде статей гл. II Конституции, составляющей основы правового статуса личности в России (ст. 19, 30, 37, 41 и др.). В соответствии с этим в ТК РФ установлено разграничение между РФ и ее субъектами в области трудового законодательства. При этом установлено, что законы о труде и иные нормативные правовые акты субъектов РФ издаются в соответствии с федеральными законами и не должны им противоречить (ст. 76 Конституции).

Среди федеральных законов важнейшее место отводится *Трудовому кодексу РФ (ТК РФ)* – важнейшему кодификационному акту, действующему на всей территории РФ.

Переход к рыночной экономике в РФ, развитие частного сектора и появление нового работодателя, как и функционирование рынка труда, требовали реформирования трудового законодательства. Начиная с 1991 г. в России был принят ряд нормативных правовых актов о труде, вносились изменения в ранее действовавший Кодекс законов о труде РФ (КЗоТ), но они лишь частично улучшали правовое регулирование труда. Возникла необходимость принятия нового Трудового кодекса РФ, адекватно регулирующего трудовые отношения. Студенты

должны знать дату принятия действующего ТК РФ и введения его в действие, соответственно, с этой же даты утратил силу ранее действовавший КЗоТ РФ. Необходимо уяснить структуру ТК РФ: из каких частей он состоит, какие содержит разделы, сколько включает глав и всего статей. В ТК РФ значительно возрос объем нормативного материала, по сравнению с ранее действовавшим КЗоТ. Вместе с тем сохранена определенная преемственность в общей и особенной части Кодекса, но общая часть и другие разделы ТК РФ содержат блоки норм, которые ранее отсутствовали либо были очень немногочисленны. В отличие от КЗоТ, в части первой ТК РФ закреплены предмет регулирования, основные принципы, сфера действия трудового законодательства, его состав и структура, дано разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ. Введена новая (вторая) глава той же части ТК РФ, в которой впервые легализовано понятие «трудовые отношения», основания их возникновения, а также определены стороны этих отношений (работник и работодатель), установлены основные права и обязанности работника (ст. 21) и работодателя (ст. 22).

Значительно отличается от КЗоТ и вторая часть ТК РФ, охватывающая регламентацию «социального партнерства в сфере труда», где приведены его понятие, стороны, система, основные принципы. Следует обратить внимание на основные формы социального партнерства, а также знать порядок проведения коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

Требуют уяснения и другие части ТК РФ: Особенная часть ТК РФ охватывает в рамках соответствующих разделов основные институты трудового права (трудовой договор, рабочее время, время отдыха и др.). Внимания студентов требует новая, по сравнению с КЗоТ, ч. XII ТК РФ, где закреплены особенности регулирования труда отдельных категорий работников, которым посвящены 17 глав, предусматривающих дифференциацию правового регулирования труда не только отдельных категорий работников, но и работников некоторых отраслей и отдельных организаций.

Важно знать, что впервые в ТК РФ выделены разделы, посвященные способам защиты трудовых прав работников, начиная от государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, включая защиту трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащиту работниками трудовых прав. В эту же часть соответственно входит порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Большое значение имеет последняя часть ТК РФ, которая содержит заключительные положения, предусматривающие сроки введения в действие Кодекса, признание утратившими силу отдельных законодательных актов, порядок применения законов и иных нормативных правовых актов и др.

В регулировании трудовых отношений значение играют свою роль и *другие федеральные законы*, например, Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30 декабря 2008 г.); Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. от 1 декабря 2007 г.); Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и другие законы, которые применяются согласно ст. 423 ТК РФ.

Следующую ступень в иерархии источников трудового права занимают подзаконные акты, среди которых главенствуют нормативные *указы Президента РФ*, содержащие нормы трудового права.

В число подзаконных актов входят также *постановления и распоряжения Правительства РФ*, которые должны соответствовать федеральным законам и указам Президента РФ.

Определенную роль в применении трудового законодательства могут играть *постановления, инструкции и разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития РФ*,

дающие основу для соответствующих положений (правил) на локальном уровне у работодателя. Например, по хранению, ведению и учету трудовых книжек или по вопросам нормирования труда в различных отраслях экономики и др.

*Другие министерства* могут издавать акты, содержащие нормы трудового права, в случаях и в пределах, предусмотренных федеральными законами, а также указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

*Органы местного самоуправления* вправе принимать в установленном порядке некоторые акты, содержащие нормы трудового права, в основном регулирующие деятельность государственных органов по трудоустройству либо режим работы организаций торговли, сферы обслуживания, транспорта и др.

Необходимо обратить внимание на то, что в систему источников трудового права включены также законы субъектов РФ, которые следуют за федеральными законами и не должны им противоречить (прежде всего – ТК РФ).

Нормативные правовые акты органов исполнительной власти субъектов РФ не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и законам субъектов РФ, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти.

Трудовое право направлено на выполнение своих основных функций: производственной (экономической) и защитной (социальной). Первая из них нацелена на правовое обеспечение экономики (производства) и интересов работодателей, вторая – на защиту человека и его прав в сфере применения труда. Необходимо их разумное соотношение, хотя защитная функция должна иметь некоторый перевес. В связи с этим в регулировании трудовых отношений значение имеют централизованные нормы, устанавливающие определенный стандарт трудовых прав и свобод. Но требуется также освоение иных способов и средств, в том числе развитие и сочетание централизованного (государственного) и договорного регулирования. Освоение таких средств связано с развитием социального партнерства и появлением новых источников.

К таким источникам трудового права относятся *акты-соглашения: генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения*, принятые в результате договоренностей их участников. Участники соглашений на основе двустороннего или при участии органа исполнительной власти – трехстороннего сотрудничества уполномочиваются государством на соответствующее правотворчество в сфере применения труда, что характерно для формирования источников трудового права.

Пределы и процедура такого правотворчества закреплены в ТК РФ, согласно которому в соглашениях могут предусматриваться общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, а также общие условия: об оплате труда, режиме труда и отдыха, охране труда, о доплатах компенсационного характера, о содействии занятости, использовании труда инвалидов, молодежи и другие вопросы, определяемые сторонами соответствующего соглашения.

В современных условиях возрастает роль коллективно-договорного регулирования и локальных нормативных актов, являющихся источниками трудового права у конкретных работодателей (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Студентам следует обратить самое пристальное внимание на эти источники, поскольку они отличаются следующими особенностями: во-первых, они применимы лишь в пределах конкретного работодателя, т. е. ограничены по сфере действия; во-вторых, чаще всего локальные нормативные акты имеют ограниченный срок действия; в-третьих, они не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; в-четвертых, локальные нормативные акты должны отражать специфику производства, характер и профиль деятельности работодателей и учитывать их экономические возможности.

К локальным нормативным актам, например, относятся: правила внутреннего трудового распорядка, принимаемые работодателем, положение о системе заработной платы, о премировании, или иные положения о материальном стимулировании, ежегодном вознаграждении по итогам работы организации за год и др. Локальные нормативные акты принимаются с учетом мнения представительного органа работников. Это, как правило, результат совместного правотворчества, осуществляемого непосредственно работниками и работодателем (их представителями). Следует уяснить установленный ТК РФ (ст. 8) порядок принятия локальных нормативных актов работодателем, согласно ст. 372 ТК РФ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Важно знать, что именно трудовое законодательство регламентирует порядок разработки и процедуру принятия локальных нормативных актов, а также коллективно-переговорный процесс и заключение коллективного договора, его значение и место, которое занимает коллективный договор. Коллективно-переговорный процесс и заключение коллективного договора создают основу подлинных социально-партнерских отношений между работниками и работодателем (их представителями). И здесь важную роль играет ТК РФ, его нормы о социальном партнерстве в сфере труда, создающие правовую основу согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений и позволяющие сторонам коллективного договора в равной мере учитывать интересы друг друга, искать выход путем возможных взаимных уступок и достигать соглашений в процессе коллективных переговоров для заключения коллективного договора.

Коллективный договор определен как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ч. 1 ст. 40 ТК РФ).

Федеральным законом от 30 июня 2006 г. внесены изменения в ст. 5 ТК РФ и ныне коллективные договоры и соглашения отнесены к источникам трудового права, согласно ч. 2 указанной статьи. Этот ряд источников замыкают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Порядок их принятия определен ст. 8 ТК РФ.

По общепринятому мнению и ранее коллективный договор обычно относили к источника трудового права, именуя данный договор «нормативным». Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений коллективными договорами и соглашениями, таким образом, легализовано в трудовом законодательстве на более высоком уровне.

Значение соглашений и коллективного договора как правовых актов, регулирующих указанные отношения, вытекает из их определений, а также содержания и др.

Так, содержание коллективного договора составляют согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия коллективного значения. На это следует обратить особое внимание, чтобы уметь разграничивать локальные нормы и обязательственные условия в содержании коллективного договора. В коллективном договоре, как правило, рекомендуется устанавливать основные положения по оплате и условиям труда, охране труда, занятости и др., а также взаимные обязательства его сторон. Необходимо знать, что условия коллективного договора, соглашений не должны снижать уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В противном случае они не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Студенты должны уяснить, что иерархия источников трудового права получила свое выражение в ст. 5 ТК РФ, где акты располагаются «сверху вниз» по их юридической силе и сфере действия: Конституция РФ, ТК РФ, иные федеральные законы и т. д. При этом закреплена особая роль ТК РФ по отношению к федеральным законам, иным нормативным правовым

актам. В указанной статье предусматривается, что нормы трудового права, содержащиеся в иных законах, должны соответствовать ТК РФ, а в случае противоречий между ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется ТК РФ. Важное значение имеет следующее правило: *если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК РФ, то этот Федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ (ч. 9 ст. 5 ТК РФ).*

Как известно, *каждый нижестоящий по своей юридической силе и сфере действия нормативный правовой акт не может противоречить вышестоящему акту.* Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, а постановления Правительства РФ не могут противоречить указам Президента РФ и всем названным вышестоящим актам и т. д. Акты органов местного самоуправления и так называемые «локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права» не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам, указам Президента РФ, постановлениям Правительства РФ, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти, законам и иным нормативным правовым актам субъектов РФ.

Необходимо знать порядок принятия локальных нормативных актов, уяснив, что *положения локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями не подлежат применению. Локальный нормативный акт, принятый без соблюдения порядка учета мнения представительного органа работников, установленного ст. 372 ТК РФ, не подлежит применению в целом.* В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные акты, коллективный договор, соглашения (ст. 8 ТК РФ).

В ТК РФ (ст. 6) закреплено разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ в области трудового законодательства, определяется приоритет ТК РФ и федеральных законов. В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам, либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работников, установленных ТК РФ или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иные федеральные законы. Указанное разграничение в области трудового законодательства приобретает значение при действии его норм в пространстве.

*Постановления Пленума Верховного Суда РФ, не будучи источником трудового права, имеют, тем не менее, важное значение. Особенно значительная роль принадлежит Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ*

*Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм., внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 18 декабря 2006 г.)<sup>6</sup>.* В данном Постановлении Пленума разъясняется порядок рассмотрения трудовых дел, в частности, указано на необходимость учитывать, что в силу ч. 1 и 4 ст. 15, ст. 120 Конституции РФ, ст. 5 ТК РФ, ч. 1 ст. 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, ТК РФ, других федеральных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров РФ, являющихся составной частью ее правовой системы.

Разъясняется также, если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (ч. 2 ст. 120 Конституции РФ, ч. 2 ст. 11 ГПК РФ, ст. 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным

<sup>6</sup> Бюллетень ВС РФ. – 2004. – № 6; 2007. – № 3.

договором РФ, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные законами или другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ч. 2 ст. 10 ТК РФ, ч. 4 ст. 11 ГПК РФ) (п. 9 Постановления Пленума Верховного Суда РФ).

*Акты Конституционного Суда РФ* хотя и не рассматриваются как источники трудового права, но его решения имеют важное значение в правоприменительной практике. Если Конституционным Судом нормативный правовой акт или его положения будут признаны неконституционными, они утрачивают юридическую силу. При этом сами решения Суда вступают в силу немедленно после их провозглашения, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами государства.

При изучении источников трудового права необходимо уяснить вопросы *о действии норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц*. Последний вопрос связан с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений, а также соотношением общих и специальных норм.

Прежде всего, следует рассмотреть *действие нормативных правовых актов о труде во времени*, т. е. их вступление в силу и момент утраты юридической силы.

Дата принятия законов, порядок их официального опубликования и вступления в силу определены Федеральным законом от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» (с изм. от 22 октября 1999 г.). Студенты должны знать, когда все указанные акты вступают в силу, каким образом действуют, какие требования предусмотрены законом для их вступления в силу.

Важно знать и каков порядок вступления в силу нормативных правовых актов Президента РФ, Правительства РФ, а также федеральных органов исполнительной власти. Этот порядок установлен Указом Президента РФ от 23 мая 1996 г. № 763 «О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти» (в ред. от 28 июня 2005 г.).

Необходимо знать, каков *порядок вступления в силу постановлений Правительства РФ*, за исключением тех, которые содержат сведения, составляющие государственную тайну, или сведения конфиденциального характера. Особо выделен порядок вступления в силу постановлений Правительства РФ, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающих правовой статус федеральных органов исполнительной власти, а также организаций.

*Порядок вступления в силу актов федеральных органов исполнительной власти*, затрагивающих права, свободы и обязанности человека и гражданина, устанавливающих правовой статус организаций или имеющих межведомственный характер, также предусмотрен в названном указе Президента РФ.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении десяти дней после дня их официального опубликования, если самими актами не установлен другой порядок вступления их в силу. Указанные акты федеральных органов, не прошедшие государственную регистрацию, а также зарегистрированные, но не опубликованные в установленном порядке, не влекут правовых последствий как не вступившие в силу. На них нельзя ссылаться и при разрешении трудовых споров.

В статье 12 ТК РФ, устанавливающую действие трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, ныне включены также коллективный договор, соглашения, локальные нормативные акты. Генеральные, региональные, отраслевые, территориальные и иные соглашения, в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 48 ТК РФ вступают в силу с момента их

подписания сторонами или со дня, указанного в соглашении. Срок этих соглашений не может превышать трех лет. Стороны имеют право продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

Коллективный договор, согласно ч. 1 и 2 ст. 43 ТК РФ, заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, указанного в самом коллективном договоре. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Следует иметь в виду, что при смене формы собственности действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. В этот период, как и в период срока реорганизации, стороны вправе начать переговоры о заключении нового или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжении трудового договора с руководителем организации.

Нужно знать, что *действие указанных актов во времени может прекращаться различным способом*: 1) истек срок, в течение которого действует акт, и возможность его продления не установлена; 2) данный акт не действует в связи с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы; 3) данный акт либо его отдельные положения отменены (признаны утратившими силу) актом равной или высшей юридической силы. Важно уяснить и то, что *акт, вступивший в действие, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после его введения в действие*. Исключение составляют те редкие случаи, когда в принятом акте прямо предусматривается его распространение на отношения, возникшие до введения этого акта в действие. Данное положение соответствующим образом уточняется в ТК РФ: в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного акта, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие (ст. 12). Установлено также, что ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие (ст. 424 ТК РФ).

Необходимо обратить внимание и на *действие указанных актов в пространстве*, которое связывается с их распространением на территории РФ. Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ распространяются в пределах РФ, ее субъектов, всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, если они расположены на территории России. Это важное положение закреплено в ТК РФ (ч. 2 ст. 11).

Общеизвестно, что в России как федеративном государстве территориальные пределы действия нормативных правовых актов о труде закреплены в Конституции РФ. Данный вопрос в рамках изучаемой темы рассмотрен ранее с учетом положений Конституции РФ, касающихся трудового законодательства, которое находится в совместном ведении РФ и ее субъектов. Следует обратить внимание на то, что ТК РФ, федеральные законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в равной мере распространяются на территории всех субъектов Федерации. Законы и иные нормативные правовые акты о труде субъектов Федерации действуют только на их территории и не должны противоречить ТК РФ или иным федеральным законам либо снижать уровень трудовых прав и гарантий работникам, который установлен ТК РФ или иными федеральными законами. В противном случае применяется ТК РФ или иной федеральный закон (ч. 4 ст. 6 ТК РФ).

Органы государственной власти субъектов РФ могут принимать законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не урегулированным федеральными законами, иными актами РФ. Однако в случае принятия федерального закона или иного нормативного акта по этим вопросам закон или иной нормативный акт субъекта РФ приводится в соответствие с федеральным законом, иным актом РФ. В случае принятия органами государственной власти субъектов законов и иных нормативных правовых актов, в которых содержится более высокий уровень трудовых прав и гарантий, по сравнению с установленным федеральными законами и иными актами РФ, если это приводит к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, то указанный уровень должен обеспечиваться, согласно ч. 2 ст. 6 ТК РФ, за счет бюджета соответствующего субъекта РФ.

В отдельных случаях федеральные законы, иные нормативные акты о труде распространяются не на всю территорию РФ, а на ее часть, не совпадающую с территорией субъекта РФ. В качестве примера может служить Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в ред. от 24 июля 2009 г.).

Статья 423 ТК РФ предусматривает *действие на территории РФ законов и иных актов РФ, а также законодательных актов бывшего Союза, которые должны быть приведены в соответствие с ТК РФ*. Указанные акты действуют в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств»<sup>7</sup> и применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ, т. е. применяются в части, не противоречащей ТК РФ.

*Подзаконные акты Президента РФ, Правительства РФ, изданные до введения ТК РФ и применяемые на территории РФ, постановления Правительства СССР по вопросам, которые могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.*

*Нормативные правовые акты местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования.* В статье 13 ТК РФ установлено действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в пространстве, включая *локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые действуют в отношении работников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы*. При этом работодатель принимает указанные локальные акты в пределах своей компетенции. При принятии этих актов работодатель учитывает мнение представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором. В то же время коллективным договором, соглашениями может быть предусмотрено принятие указанных локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников, а не с учетом мнения этого органа (ст. 8 ТК РФ). Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, приведен в ст. 372 ТК РФ. Данный порядок, как и принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, закреплены в ТК РФ (ст. 371 и др. ст. ТК РФ).

В ТК РФ предусматриваются случаи, когда работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования к нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников, либо направляет их иному представителю работников, если таковой избран работниками и наделен правом представлять их интересы (ст. 372 и др. ст. ТК РФ). Так, например, правила внутреннего

---

<sup>7</sup> Бюллетень ВС РФ. – 1991. – № 51. – Ст. 1798.

распорядка – локальный нормативный акт, который утверждается работодателем, как указано в ст. 189 ТК РФ, с учетом мнения представительного органа работников и обычно является приложением к коллективному договору.

В других статьях ТК РФ также устанавливается порядок принятия указанных локальных нормативных актов с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников или иного представителя работников (ст. 73, 99, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 159, 162 и др.).

*Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц* связано с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений (труда).

Единство проявляется в общих нормах трудового права, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории РФ, что получило свое закрепление, как известно, в ТК РФ (ст. 11). Следует иметь в виду, что Федеральным законом от 30 июня 2006 г. внесены изменения, уточняющие действие трудового законодательства, указанных актов, и ныне ст. 11 приведена в новой редакции.

Более четко определен объект регулирования и сфера действия норм трудового права.

В части 1 ст. 11 ТК РФ установлено, что трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, регулируются трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Эти отношения, как известно, установлены в ст. 1 ТК РФ и составляют предмет отрасли трудового права, таким образом ст. 11 приведена в соответствие со ст. 1 ТК РФ.

Наряду с этим определено, что трудовое законодательство и названные акты применяются также к другим отношениям при условии, что они связаны с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Такой случай, в частности, предусмотрен в ч. 7 ст. 11 ТК РФ, согласно которой действие трудового законодательства и названных актов распространяется на государственных гражданских служащих и муниципальных служащих с особенностями, установленными федеральными законами и законами субъектов РФ. Федеральным законом от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 14 февраля 2010 г.) предусмотрено, что нормы трудового права применяются к отношениям, связанным с государственной гражданской службой, в части, не урегулированной указанным Федеральным законом.

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения всеми работодателями, т. е. физическими или юридическими лицами, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности при вступлении ими в трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

При разрешении дел в суде в спорных случаях о действии трудового законодательства и иных нормативных правовых актов суд принимает решение, определяя правовую природу спорного отношения. Если судом будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям, по решению суда, будут применяться положения трудового законодательства и указанных актов (ст. 4 ст. 11 ТК РФ). Данные положения закона имеют важное юридическое значение, поскольку нередко работодатели, вступая реально в трудовые отношения с работником, заключают с ним не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера. Облекая трудовые отношения в форму иной правовой природы, работодатели «Освобождают» себя от обязанности предоставлять работнику трудовые права и гарантии, установленные Конституцией РФ и ТК РФ.

На территории РФ правила, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных иностранцами или лицами без гражданства либо с их уча-

ствием, международных организаций и иностранных юридических лиц, за исключением случаев, предусмотренных международным договором РФ. Правовая основа деятельности иностранных граждан в РФ определена Федеральным законом от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (в ред. от 27 декабря 2009 г.).

Действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права не распространяется: на военнослужащих; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (кроме лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор, согласно ст. 281 ТК РФ); на лиц, работающих на основании гражданско-правового договора (подряда, возмездного оказания услуг, поручения и др.); других лиц, если это установлено федеральным законом.

Изучая действие трудового законодательства и иных актов, содержащих норм трудового права по кругу лиц, самое пристальное внимание необходимо обратить на *единство и дифференциацию правового регулирования труда, которое более всего проявляется через соотношение общих и специальных норм*. Общие нормы распространяются на всех работников, выражая единство трудового права, его принципы, права и обязанности субъектов и др., а специальные нормы действуют в отношении отдельных категорий работников, особенности правового регулирования труда которых обусловлены теми или иными факторами (обстоятельствами). При этом единство и дифференциация (различия) правового регулирования труда неразрывно связаны. Единство дает основу отрасли, но не охватывает всего, не может существовать без дифференциации, а дифференциация невозможна без единства, она находит свое проявление в специальных нормах, конкретизирующих и дополняющих общие нормы, а в некоторых случаях и содержащих изъятие из них.

В ТК РФ единство и дифференциация правового регулирования труда не называются в качестве самостоятельных терминов. Но особенностям регулирования труда отдельных категорий работников посвящена часть четвертая (разд. XII), охватывающая более 100 статей 17 глав данного раздела ТК РФ. При этом особенности регулирования труда установлены в ТК РФ через нормы, частично ограничивающие применение общих норм по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий дополнительные правила (ст. 252 ТК РФ).

В ТК РФ также предусмотрены основания и порядок установления особенностей регулирования труда. Но основания или факторы (обстоятельства), обуславливающие дифференциацию правового регулирования труда некоторых категорий работников, определены частично и одновременно указано на другие основания, которые могут устанавливаться трудовым законодательством, иными актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Следует обратить внимание на то, что особенности правового регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий и ограничение прав работников, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, устанавливаются исключительно в ТК РФ либо в случаях и в порядке, им предусмотренных (ст. 253 ТК РФ).

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.