



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ТОМ 1

УЧЕБНИК ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

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

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом
высшего образования в качестве учебника для студентов
высших учебных заведений, обучающихся по юридическим
направлениям и специальностям*

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2014

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

Т78

Ответственный редактор:

Орловский Юрий Петрович — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», заслуженный деятель науки РФ.

Редактор-составитель:

Герасимова Елена Сергеевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», директор Центра социально-трудовых прав.

Рецензенты:

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

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

Т78 **Трудовое право : в 2 т. Т. 1** : учебник для академического бакалавриата / отв. ред. Ю. П. Орловский ; ред.-сост. Е. С. Герасимова. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 302 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-4350-4

ISBN 978-5-9916-4351-1 (т. 1)

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

Учебник подготовлен кафедрой трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в соответствии с актуальными требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов вузов, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям, а также для аспирантов и преподавателей юридических вузов. Может быть использован руководителями организаций, представителями кадровых служб и юристами-практиками.

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

ISBN 978-5-9916-4350-4

ISBN 978-5-9916-4351-1 (т. 1)

© Коллектив авторов, 2014

© ООО «Издательство Юрайт», 2014

Оглавление

Авторский коллектив.....	6
Принятые сокращения.....	7
Предисловие.....	11

Раздел I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава 1. Предмет, метод и система трудового права	17
1.1. Предмет трудового права.....	17
1.2. Метод и система трудового права.....	30
<i>Выводы.....</i>	39
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	40
Глава 2. Принципы трудового права.....	41
2.1. Понятие и значение принципов трудового права.....	41
2.2. Общая характеристика принципов трудового права.....	46
<i>Выводы.....</i>	58
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	59
Глава 3. Источники трудового права	60
3.1. Понятие и виды источников трудового права.....	60
3.2. Система источников трудового права.....	69
3.3. Общая характеристика нормативных правовых актов.....	75
3.4. Нормативные соглашения.....	87
<i>Выводы.....</i>	91
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	92
Глава 4. Субъекты трудового права.....	93
4.1. Понятие и виды субъектов трудового права.....	93
4.2. Работодатель как субъект трудового права.....	102
4.3. Работник как субъект трудового права.....	110
<i>Выводы.....</i>	117
<i>Вопросы и задания для самоконтроля.....</i>	118
Глава 5. Правоотношения в сфере труда	119
5.1. Понятие и система правоотношений.....	119
5.2. Трудовые правоотношения.....	122
5.3. Правоотношения по организации труда и управлению трудом....	130
5.4. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя....	132
5.5. Правоотношения по подготовке, дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя.....	133

5.6. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений	134
5.7. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях.....	137
5.8. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.....	140
5.9. Правоотношения по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство по охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	143
5.10. Правоотношения по разрешению трудовых споров	146
5.11. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами	146
<i>Выводы</i>	152
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	155
Глава 6. Права профсоюзов и объединений работодателей в сфере труда	157
6.1. Правовые основы создания и деятельности профсоюзов	157
6.2. Понятие профсоюза.....	160
6.3. Права профсоюзов и их классификация	170
6.4. Гарантии прав профсоюзов.....	180
6.5. Объединение работодателей: понятие и виды	186
6.6. Права и обязанности объединения работодателей.....	191
<i>Выводы</i>	195
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	196
Глава 7. Социальное партнерство в сфере труда	198
7.1. Понятие и значение социального партнерства	198
7.2. Правовое регулирование социального партнерства	202
7.3. Принципы социального партнерства	204
7.4. Стороны и представители сторон в социальном партнерстве.....	211
7.5. Уровни и формы социального партнерства	219
7.6. Органы социального партнерства	227
7.7. Коллективные переговоры.....	231
7.8. Коллективные договоры и соглашения.....	239
7.9. Участие работников в управлении организацией.....	249
7.10. Ответственность сторон социального партнерства	252
<i>Выводы</i>	254
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	256

Глава 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	258
8.1. Общая характеристика законодательства о занятости населения	258
8.2. Понятие и виды занятости. Основные права граждан в области занятости	261
8.3. Понятие безработных граждан. Правовой статус безработного. «Подходящая» и «неподходящая» работа.....	265
8.4. Порядок регистрации безработных граждан	267
8.5. Осуществление государственной политики в области содействия занятости населения	273
8.6. Отношения по трудоустройству граждан. Содействие занятости. Частные агентства занятости	280
8.7. пособия по безработице: размеры, условия и сроки выплаты....	285
8.8. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Меры, способствующие содействию занятости и снижения напряженности на рынке труда	293
<i>Выводы</i>	301
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	302

Авторский коллектив

Орловский Юрий Петрович, заслуженный деятель науки РФ, доктор юридических наук, ординарный профессор, заведующий кафедрой трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) — предисловие, гл. 9;

Белицкая Ирина Яковлевна, старший преподаватель кафедры трудового права НИУ ВШЭ, заместитель директора Высшей школы юриспруденции — гл. 10, 12;

Буянова Марина Олеговна, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ — гл. 5, 18;

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

Горохов Борис Александрович, профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ, член Верховного Суда РФ — гл. 19 (19.2);

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

Кузнецов Дмитрий Леонович, доцент кафедры трудового права НИУ ВШЭ, директор Высшей школы юриспруденции — гл. 11;

Нуртдинова Алия Фаварисовна, доктор юридических наук — гл. 1–4;

Павловская Ольга Юрьевна, кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права НИУ ВШЭ — гл. 8, 16;

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

Черняева Дарья Владимировна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права НИУ ВШЭ — гл. 21, 22;

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

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые акты¹

Конституция РФ – Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ; от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»

2. Органы власти

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

Госгортехнадзор — Федеральный горный и промышленный надзор России

Госкомтруд СССР — Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

МВД России — Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минздрав России — Министерство здравоохранения Российской Федерации

Минздравсоцразвития России — Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Минобороны России — Министерство обороны Российской Федерации

Минобразования России — Министерство образования Российской Федерации

Минобрнауки России — Министерство образования и науки Российской Федерации

Минсельхоз России — Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Минтранс России — Министерство транспорта Российской Федерации

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

Минфин России — Министерство финансов Российской Федерации

Минюст России — Министерство юстиции Российской Федерации

Росстандарт — Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии

Ростехнадзор — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

ФНС России — Федеральная налоговая служба

ФПС России — Федеральная пограничная служба

3. Прочие сокращения

- абз.** — абзац (-ы)
АЭС — атомная электростанция
ВЦСПС — Всесоюзный Центральный Совет Профессиональных Союзов
гл. — глава (-ы)
ГСЗ — государственная служба занятости
ЕТКС — единый тарифно-квалификационный справочник
ЗАО — закрытое акционерное общество
КТР — Конфедерация труда России
КТС — комиссия по трудовым спорам
МБТ — Международное бюро труда
МКТ — Международная конференция труда
МОТ — Международная организация труда
МРОТ — минимальный размер оплаты труда
ОАО — открытое акционерное общество
ООН — Организация Объединенных Наций
п. — пункт (-ы)
подп. — подпункт (-ы)
разд. — раздел (-ы)
ред. — редакция
РМЗП — размер минимальной заработной платы
РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
РТК — Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
РФ — Российская Федерация
СНГ — Содружество Независимых Государств
СССР, Союз ССР — Союз Советских Социалистических Республик
ст. — статья (-и)
ч. — часть (-и)

Предисловие

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать

- содержание институтов общей и особенной части трудового права России;

- современные тенденции развития трудового законодательства;

- решение того или иного вопроса, какие аргументы принимались во внимание при его регулировании;

уметь

- правильно применять трудовое законодательство, включая сложные вопросы, не имеющие четкого правового регулирования;

- определять проблемы, требующие научного исследования;

- профессионально и сознательно выполнять свои обязанности в будущем;

- предлагать законопроекты, призванные повысить эффективность трудового законодательства в деле защиты прав работников и законных интересов работодателей;

владеть навыками

- анализа практических ситуаций в области трудовых отношений и применения правовых норм для их разрешения;

- составления юридических документов в области трудовых отношений;

- ведения переговоров по регулированию различных вопросов в области трудовых и иных связанных с ними отношений, разрешению конфликтных ситуаций и споров.

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

задачи, диктуемые современным уровнем развития социально-экономических отношений.

Учебник состоит из трех разделов, включающих 22 главы.

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

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

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

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

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

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

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

Будем благодарны за высказанные замечания, пожелания.

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

Раздел I

ОБЩАЯ ЧАСТЬ



Глава 1

ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

В результате изучения материалов данной главы обучающийся должен:

знать

- предмет отрасли трудового права;
- виды общественных отношений, составляющих предмет трудового права;
- характеристику метода трудового права;
- систему трудового права, в том числе различие между общей и особенной частью трудового права;

уметь

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

владеть навыками

- решения вопросов о том, в каких случаях общественные отношения регулируются нормами трудового права;
 - выявлять черты метода трудового права;
 - применять нормы общей и особенной частей трудового права в конкретной ситуации.
-

1.1. Предмет трудового права

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

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

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

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

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

Рассмотрим эти общественные отношения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

сложного юридического состава. Трудовой договор заключается в порядке, предусмотренном ст. 63–70 ТК РФ (см. гл. 9 учебника).

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

Материалы к размышлению

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

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

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

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

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

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

предусмотренного трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (см. гл. 9 учебника).

Прекращение трудового правоотношения возможно и в результате иных юридических фактов, не зависящих от воли сторон (см. гл. 9 учебника).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Коллективные трудовые отношения можно классифицировать:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отношения по трудоустройству у данного работодателя.

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

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

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

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

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

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

Квота устанавливается органами государственной власти субъектов РФ.

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

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

Существуют два вида таких отношений:

- 1) по поводу получения профессиональной подготовки лицом, ищущим работу;
- 2) по поводу дополнительного профессионального образования (в том числе получения второй профессии) работника данной организации.

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

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

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

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



ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ТОМ 2

УЧЕБНИК ДЛЯ АКАДЕМИЧЕСКОГО БАКАЛАВРИАТА

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

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом
высшего образования в качестве учебника для студентов
высших учебных заведений, обучающихся по юридическим
направлениям и специальностям*

Книга доступна в электронной библиотечной системе
biblio-online.ru

Москва ■ Юрайт ■ 2014

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

Т78

Ответственный редактор:

Орловский Юрий Петрович — доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», заслуженный деятель науки РФ.

Редактор-составитель:

Герасимова Елена Сергеевна — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», директор Центра социально-трудовых прав.

Рецензенты:

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

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

Т78 **Трудовое право : в 2 т. Т. 2 :** учебник для академического бакалавриата / отв. ред. Ю. П. Орловский ; ред.-сост. Е. С. Герасимова. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 556 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

ISBN 978-5-9916-4350-4

ISBN 978-5-9916-4352-8 (т. 2)

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

Учебник подготовлен кафедрой трудового права факультета права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в соответствии с актуальными требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

Для студентов вузов, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям, а также для аспирантов и преподавателей юридических вузов. Может быть использован руководителями организаций, представителями кадровых служб и юристами-практиками.

УДК 349.2(075.8)

ББК 67.405я73

ISBN 978-5-9916-4350-4

ISBN 978-5-9916-4352-8 (т. 2)

© Коллектив авторов, 2014

© ООО «Издательство Юрайт», 2014

Оглавление

Раздел II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава 9. Трудовой договор	9
9.1. Понятие и значение трудового договора.....	9
9.2. Содержание трудового договора.....	14
9.3. Виды трудового договора	25
9.4. Заключение трудового договора	28
9.5. Изменение трудового договора	37
9.6. Прекращение трудового договора	47
<i>Выводы</i>	83
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	86
Глава 10. Защита персональных данных работника	88
10.1. Общие положения	88
10.2. Принципы и условия обработки персональных данных.....	90
10.3. Права работников в области защиты персональных данных	94
10.4. Получение, хранение и использование персональных данных работников	97
10.5. Ответственность за нарушение положений законодательства РФ в области персональных данных при обработке персональных данных работника	103
<i>Выводы</i>	105
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	106
Глава 11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	107
11.1. Общие положения	108
11.2. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников	114
11.3. Ученический договор	119
<i>Выводы</i>	126
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	127
Глава 12. Рабочее время	128
12.1. Общие положения	128
12.2. Норма рабочего времени	131
12.3. Виды рабочего времени	132
12.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени	139

12.5. Учет рабочего времени.....	143
12.6. Режимы рабочего времени.....	148
<i>Выводы</i>	156
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	156
Глава 13. Время отдыха	158
13.1. Понятие и виды времени отдыха.....	158
13.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска	166
<i>Выводы</i>	189
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	191
Глава 14. Заработная плата	192
14.1. Понятие и содержание заработной платы.....	192
14.2. Правовое регулирование заработной платы	202
14.3. Системы оплаты труда.....	208
<i>Выводы</i>	224
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	225
Глава 15. Гарантии и компенсации	226
15.1. Понятие, виды гарантий и компенсаций, их классификация ..	226
15.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, иные служебные поездки и переезде на работу в другую местность.....	237
15.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.....	250
<i>Выводы</i>	256
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	257
Глава 16. Дисциплина труда	258
16.1. Понятие и значение дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины.....	258
16.2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка	260
16.3. Поощрения за добросовестный труд.....	263
16.4. Понятие и виды дисциплинарной ответственности работника. Виды дисциплинарных взысканий.....	265
16.5. Порядок и сроки наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации.....	269
<i>Выводы</i>	273
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	275
Глава 17. Материальная ответственность сторон трудового договора	276
17.1. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.....	276
17.2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику	283
17.3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю	290
<i>Выводы</i>	309
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	311

Глава 18. Охрана труда	312
18.1. Понятие охраны труда	312
18.2. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда	317
18.3. Организация охраны труда	323
18.4. Правила и инструктажи по охране труда	335
18.5. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве	336
<i>Выводы</i>	349
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	350
Глава 19. Трудовые споры	351
19.1. Трудовые споры: понятие и виды	352
19.2. Индивидуальные трудовые споры.....	355
19.3. Коллективные трудовые споры	376
<i>Выводы</i>	421
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	424
Глава 20. Защита трудовых прав работников	426
20.1. Общие положения. Защита трудовых прав работников, ее формы и субъекты	427
20.2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	430
20.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.....	446
20.4. Самозащита работниками трудовых прав.....	469
<i>Выводы</i>	472
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	472
Раздел III. МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА	
Глава 21. Общие вопросы международно-правового регулирования труда.....	475
21.1. Возникновение и развитие идеи международно-правового регулирования труда	475
21.2. Субъекты международно-правового регулирования труда.....	487
<i>Выводы</i>	493
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	494
Глава 22. Международные трудовые стандарты.....	495
22.1. Система международных трудовых стандартов	495
22.2. Основные международно-признанные принципы и права человека в сфере труда.....	516
<i>Выводы</i>	521
<i>Вопросы и задания для самоконтроля</i>	522
Глоссарий	524
Список нормативных правовых актов	534
Список литературы.....	545

Раздел II

ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ



Глава 9

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

- особенности трудового договора как основание возникновения трудового отношения и регулятора его содержания;

уметь

- применять полученные знания к конкретным жизненным ситуациям, в частности к расторжению трудового договора как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника;

владеть навыками

- самостоятельной аналитической работы с нормативным материалом, необходимым для регулирования вопросов, относящихся к трудовому договору.

9.1. Понятие и значение трудового договора

Трудовой договор — *центральный институт трудового права*. Его значение подчеркивается ТК РФ, который содержит пять глав, посвященных трудовому договору. Ими определяются понятие и стороны трудового договора, правила оформления приема на работу, гарантии его заключения, изменения трудового договора, прекращения трудовых отношений, а также защита персональных данных работника. Трудовой договор реализует одно из основных прав человека и гражданина — *право свободно распоряжаться своими способностями к труду*, выбирать род деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующей его интересам, а с другой — учитывать потребность работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее необходимых ему работников.

Свобода труда не предполагает обязательного заключения трудового договора. Можно вообще не заниматься трудовой деятельностью или выполнять работу на основании договора гражданско-правового характера. Однако по масштабу применения трудовой

договор — преобладающая форма реализации свободы труда, поскольку такой договор влечет за собой возникновение трудового отношения, с которым связаны важнейшие социальные права: на заработную плату в размере не ниже установленного федеральным законом МРОТ, отпуска, пособия по временной нетрудоспособности и др.

Свобода труда, реализуемая в форме трудового договора, несовместима с *принудительным трудом и дискриминацией в сфере трудовых отношений*.

Конституция РФ запрещает принудительный труд (ст. 37). Запрещение принудительного труда содержится и в ТК РФ в виде отдельной статьи — ст. 4, подчеркивающей значение этого основополагающего принципа в регулировании трудовых отношений.

Все граждане должны иметь равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Эта задача решается путем установления запрета на любые обстоятельства, кроме деловых качеств работников, которые могут влиять на заключения трудового договора. Трудовой кодекс РФ, запрещая дискриминацию в сфере труда, вместе с тем указывает права, которые в соответствии с общепризнанными международно-правовыми нормами не могут рассматриваться как дискриминационные. Их назначение — обеспечить охрану здоровья и труда лицам, нуждающимся в повышенной социальной и правовой защите, а также предусмотреть возможность учета при приеме на работу различий, исключений и ограничений, свойственных установленным федеральным законом требованиям, предъявляемым к данному виду труда. К охране здоровья и труда относятся, например нормы, запрещающие прием на некоторые виды работ без предварительного медицинского освидетельствования. Примером дополнительных норм, свойственных данному виду труда, является требование пройти профессиональный отбор для занятия должности, связанной с движением поездов.

Дискриминация в сфере труда является основанием для обращения в суд с требованием устранить дискриминацию. Материальный ущерб, причиненный дискриминацией, подлежит возмещению. В судебной практике встречаются случаи, когда труд работников оплачивается не в соответствии с их должностью и квалификацией. Если суды, рассматривая соответствующие иски, приходят к выводу, что в отношении этих работников допущена дискриминация, они выносят решения о взыскании недополученных сумм.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут также требовать компенсации морального вреда. Размер этой компенсации не зависит от возмещения материального ущерба, причиненного дискриминацией. Его размер определяется

соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его возмещения определяется судом.

Трудовой договор является *универсальным основанием возникновения трудовых отношений*. Его заключают как лица наемного труда, так и участники хозяйственных обществ, если их деятельность основана на личном труде. В совместном постановлении Пленумов Верховного Суда РФ № 6 и Высшего Арбитражного Суда РФ № 8 от 1 июля 1996 г. «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» указано, что прекращение трудовых отношений акционерами не влечет за собой изменения статуса данного лица как акционера.

Этот вывод объясняется тем, что все работники *акционерных обществ*, независимо от того, являются ли они акционерами или лицами, не имеющими акций, заключают трудовой договор. Его расторжение означает прекращение трудового отношения, но уволенный работник, если он акционер, продолжает быть субъектом имущественных отношений: он участвует в работе общего собрания акционеров с правом решающего голоса, имеет право на получение дивидендов, а в случае ликвидации общества — право на получение части его имущества.

Наличие трудового договора всегда означает, что работник, его заключивший, находится в трудовом отношении с работодателем. Подчеркивая значение *трудового договора в установлении трудовых отношений*, следует вместе с тем учитывать, что не всегда этот договор является единственным основанием возникновения трудовых отношений. Его заключению могут предшествовать иные юридические факты, изложенные в ст. 16 ТК РФ (см. параграф 9.4).

Трудовой договор не только является основанием возникновения трудового отношения, но и в значительной степени *определяет его содержание*. В условиях рыночной экономики государство отказалось от доминирующей роли в регулировании трудовых отношений. Все большую часть правового поля в сфере труда занимают договоры. Ссылка на трудовой договор как регулятор установления условий труда содержится во всех главах ТК РФ, посвященных конкретным институтам трудового права. Многие вопросы, которые раньше решались в централизованном порядке, в настоящее время могут быть предметом рассмотрения трудовым договором. Один из примеров — возможность предусмотреть в трудовом договоре дополнительные случаи выплаты выходного пособия помимо указанных в ТК РФ, а также установить повышенный размер этого пособия (ст. 178 ТК РФ). Вместе с тем, чтобы нейтрализовать негативное воздействие рынка на трудовые отношения, способствовать фактическому равенству между работ-

ником и работодателем, которые выступают как юридически равные субъекты трудового договора, но в этой связке работодатель всегда является экономически более сильной стороной, государство устанавливает пределы договорного регулирования. Согласно ч. 2 ст. 9 ТК РФ коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такое ограничение или снижение произойдет, то оно не подлежит применению.

В юридической литературе обращается внимание и на иные качества трудового договора. Он характеризуется в качестве письменного документа и как источник субъективного трудового права¹.

Материалы к размышлению

Вряд ли можно рассматривать трудовой договор в качестве источника трудового права. Любой норме права присуща неопределенность, распространенность на всех возможных участников общественных отношений. Круг лиц, подпадающих под действие соответствующей правовой нормы, заранее не определен, любой гражданин при наличии условий, предусмотренных правовой нормой, становится носителем прав и обязанностей, предусмотренных данным правовым предписанием. Этими признаками трудовой договор не обладает, а следовательно, вывод о трудовом договоре как источнике трудового права нельзя признать правильным. Есть и формальный довод. Статья 5 ТК РФ, перечисляя нормативные правовые акты и нормативные договоры в качестве источников трудового права, не включает в их число трудовой договор.

Трудовой договор — *индивидуальный акт с конкретными субъектами* в лице работника и работодателя. Эта его особенность отражается в определении понятия трудового договора.

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

¹ См.: Трудовое право России : учебник. 2-е изд. / под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. М. : Норма, 2007. С. 295.

В этом определении содержатся признаки, которые дают возможность отграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров в сфере труда. К ним относятся прежде всего такие признаки, как выполнение работы по обусловленной трудовой функции и выполнение такой работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя.

В отличие от трудового договора гражданско-правовые договоры имеют целью *выполнение конкретной работы* для достижения определенного результата. Неисполнением гражданско-правового договора считается ситуация, когда есть работа, но отсутствует результат. При гражданско-правовых договорах конкретная работа выполняется *вне правил внутреннего трудового распорядка*. Исполнитель работ не связан с режимом рабочего времени и, как правило, самостоятельно определяет способы ее выполнения.

Отличаются трудовые договоры от гражданско-правовых договоров и по признаку возмездности труда, хотя более оправдано акцентировать внимание не на возмездности, которая во многих случаях присуща и гражданско-правовым договорам, а на форме возмездности. Для трудового договора характерно вознаграждение в форме заработной платы, которая выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, данным трудовым договором. По гражданско-правовому договору вознаграждение выплачивается по окончании работы, если достигнут результат. Размер вознаграждения — цена договора.

Не характерен для гражданско-правовых договоров и такой признак трудового договора, как обеспечение работников соответствующими условиями труда. Гражданско-правовые договоры индифферентны, как правило, к вопросу о том, в каких условиях выполняется работа, каковы способы ее исполнения.

Таким образом, легальное определение понятия трудового договора содержит все необходимые признаки не только для конструирования этого важнейшего договора, но и для его разграничения с гражданско-правовыми договорами. При этом важно иметь в виду, что при квалификации трудового договора необходимо учитывать *все его признаки*, а не лишь определенные из них.

В последнее время нередки случаи, когда трудовые отношения оформляются гражданско-правовыми договорами. Цель такого оформления очевидна: снизить финансовую нагрузку (не выплачиваются в обязательном порядке взносы в небюджетные фонды по гражданско-правовым договорам), не применять жесткую процедуру расторжения трудового договора с работником, не предоставлять социальные гарантии, на которые имеют право лица, заключившие трудовые договоры.

Трудовой кодекс РФ дает гражданам возможность пользоваться преимуществом трудового законодательства даже при условии заключения с ними гражданско-правовых договоров. Так, в ст. 11 ТК РФ было предусмотрено, что в тех случаях, когда судом установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Однако это положение не оказало существенного влияния на ситуацию, связанную с заключением гражданско-правовых договоров вместо трудовых. Возникла необходимость принять дополнительные меры, способствующие заключению трудового договора во всех случаях, когда это необходимо. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ расширил перечень оснований возникновения трудовых отношений путем включения в этот перечень признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, а также предусмотрел в ст. 15 ТК РФ положение о том, что заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения, не допускается.

Материалы к размышлению

Среди цивилистов весьма распространено мнение, что трудовой договор может рассматриваться в рамках гражданского права¹. По нашему мнению, нет каких-либо оснований изменять отраслевую принадлежность трудового договора. Это противоречит не только ТК РФ, подробно регламентирующему трудовой договор, но и ГК РФ, который не регулирует отношения, основанные на властном подчинении одной стороны другой (п. 2 ст. 2 ГК РФ), а в период действия трудового договора работник всегда подчиняется работодателю.

9.2. Содержание трудового договора

Содержание трудового договора определяется в основном ст. 57 ТК РФ, которая предусматривает информационные сведения, а также условия труда, классифицируемые на обязательные и дополнительные.

Информационные сведения — сведения о сторонах трудового договора — работнике и работодателе, которые, если какие-нибудь сведения пропущены, вносятся непосредственно в текст договора.

Предложенное ТК РФ деление условий труда на *обязательные* и *дополнительные* означает, что обязательные условия необ-

¹ См.: Брагинский М. И. Договор подряда и подобные ему договоры. М. : Статут, 1999. С. 239–240.

ходимы для любого трудового договора, а дополнительные условия — это те, которые могут быть указаны в договоре, а могут и отсутствовать. Характеристика условий как дополнительных не означает, что включенные в трудовой договор они не носят обязательного характера. Все условия трудового договора должны соблюдаться. Разница заключается лишь в том, что трудовой договор может быть заключен без дополнительных условий, а обязательные условия необходимы для любого трудового договора.

Материалы к размышлению

Целесообразно обратить внимание на весьма широкую амплитуду обязательных условий трудового договора. В их число включены и такие условия, которые не являются достаточно обоснованными. Так, к обязательным условиям согласно ст. 57 ТК РФ относятся гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, обязательное социальное страхование работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Эти условия распространяются на работников в силу закона или иного нормативного правового акта и невключение их в трудовой договор не будет иметь каких-либо последствий для лица, заключившего трудовой договор. В перспективе целесообразно предусмотреть минимум вопросов, подлежащих обязательному включению в трудовой договор, а все остальные вопросы оставить на усмотрение работника и работодателя.

Стороны свободны в установлении содержания трудового договора. Имеется лишь одно ограничение: трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством. Нельзя, например, в трудовой договор включать условия о предоставлении работнику основного оплачиваемого отпуска меньшей продолжительности чем 28 календарных дней, об установлении размера тарифной ставки первого разряда на уровне ниже МРОТ, если работник полностью отработал определенную на соответствующий период норму рабочего времени и выполнил свои трудовые обязанности (норму труда). Если такие условия есть в трудовом договоре, то они не должны применяться. Перечень **обязательных условий**, изложенных в ст. 57 ТК РФ, начинается с указания о *месте работы*, под которым понимается организация, с которой работник заключил трудовой договор, или место жительства или место предпринимательской деятельности работодателя — физического лица. При приеме на работу в филиал, представительство в трудовом договоре указывается как наименование филиала, представительства и его местонахождение, так и наименование юридического лица, обособленным структурным подразделением которого является филиал или представительство.

В трудовом договоре не обязательно указывается структурное подразделение. Это имеет практическое значение. Если структурное подразделение не указывается, то работодатель вправе переме-

щать работника в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручать ему работу на другом механизме или агрегате без письменного согласия. Такое одностороннее перемещение согласно ст. 71.1 ТК РФ является правом работодателя. В настоящее время структурное подразделение может быть указано в трудовом договоре только как дополнительное условие, и в этом случае изменение структурного подразделения будет означать перевод на другую работу.

К обязательным условиям трудового договора относится *условие о трудовой функции*. Выполнение работы по обусловленной трудовой функции всегда считалось необходимым условием трудового договора. Оно содержится в легальном определении трудового договора. Статья 57 ТК РФ лишь уточняет, что следует понимать под трудовой функцией. Эта работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы.

На практике не всегда наименование должности в штатном расписании тождественно ее наименованию в нормативном правовом акте, дающем право на те или иные льготы. В результате работники теряют право на льготы или приобретают эти льготы с большими трудностями.

Поэтому ТК РФ предусматривает, что в тех случаях, когда в соответствии с федеральными законами работа по определенным должностям, специальностям и профессиям связана с предоставлением различных льгот либо наличием каких-либо ограничений, наименование этих должностей, специальностей или профессий должно соответствовать наименованию и требованиям, указанных в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ или положениями соответствующих профессиональных стандартов. Если в содержании работ на рабочем месте имеются работы, соответствующие характеристикам работ, охватывающих две или более профессии или должности, то наименование профессии (должности), на которую принимается работник, рекомендуется определять по профессии (должности) с наибольшим удельным весом в общем объеме работ.

Нередки случаи, когда в штатное расписание включаются должности, по которым нет квалификационных характеристик в соответствующих нормативных правовых актах. Как правило, это новые должности, характерные для рыночной экономики (топ-менеджеры, специалисты по ценным бумагам, начальники управления по безопасности и др.). Отсутствие по этим должностям квалификационных характеристик не дает возможность объективно определить круг присущих им обязанностей. В результате — разногласия, возникающие между работником и работодателем при выполнении трудового договора, в частности, при применении ст. 60 ТК РФ,

запрещающей требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Поэтому необходимы *должностные инструкции* по всем штатным должностям. Их отсутствие препятствует работодателю в определенных случаях осуществлять обоснованный отказ в приеме на работу, объективно оценить деятельность работника в период испытательного срока и после окончания, а работнику правомерно отказываться от работы, не входящей в круг его трудовых обязанностей.

С должностной инструкцией работника следует знакомить под роспись до подписания трудового договора. Эта инструкция относится к локальным нормативным актам, непосредственно связанным с трудовой деятельностью работника, которые в силу ст. 68 ТК РФ должны быть ему известны до начала работы у данного работодателя.

Трудовая функция в качестве условия трудового договора имеет особое значение как для работника, так и для работодателя. Последний не может изменить трудовую функцию в одностороннем порядке, хотя другие условия трудового договора, если имеются основания, предусмотренные ст. 74 ТК РФ, могут быть изменены. Согласно ст. 72.1 трудовая функция по общему праву может быть изменена только с письменного согласия работника. Однако не всегда удается однозначно ответить на вопрос, изменялась ли трудовая функция или она осталась прежней.

Судебная практика

Так, рассматривая иск К. к ОАО «Банк Зенит» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, суд в конечном счете пришел к выводу, что трудовая функция К. не была изменена, поскольку ей предложили работать начальником управления вместо должности руководителя Департамента, который был упразднен. Должность руководителя управления соответствовала специальности и квалификации К. Поскольку произошло изменение условий договора (размер оплаты уменьшился), а К. от другой работы отказалась, увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ было признано законным (см. постановление Президиума Верховного Суда РФ от 8 июня 2011 г. № 12ПВ11).

Данное решение небесспорно. Поскольку должность изменилась, то в соответствии со ст. 57 ТК РФ, указывающей, что трудовая функция — работа по штатной должности, можно прийти к выводу об изменении трудовой функции, которое возможно лишь с письменного согласия работника.

При заключении трудового договора и впоследствии может возникнуть вопрос о *выполнении дополнительной работы* помимо предусмотренной трудовой функции в течение установленной продолжительности рабочего дня. Такая работа не должна включаться в трудовой договор. Ее выполнение регламентируется

ст. 60.2 ТК РФ. Возможны разные варианты: расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, работа по другой профессии, должности (совмещение профессий, должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Любой из этих вариантов реализуется в форме дополнительного соглашения, в котором указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, а также доплату за эту работу.

Данное *соглашение* не является ни приложением к трудовому договору, ни неотъемлемой частью трудового договора. Оно носит *самостоятельный характер*. Согласно ст. 60.2 ТК РФ работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. При этих условиях соглашение о дополнительной работе прекращается, а действие договора по основной работе продолжается.

Материалы к размышлению

По вопросу совмещения профессий имеется и иное мнение. Так, Е. А. Ершова предлагает совмещение профессий оформлять иным трудовым договором¹. Полагаем, что в этом нет необходимости, поскольку дополнительная работа в порядке совмещения профессий выполняется в течение установленной по основной работе продолжительности рабочего дня (смены).

В перечне обязательных условий ст. 57 ТК РФ указывает такое условие, как *дата начала работы*. С этим днем связано фактическое исполнение трудовых обязанностей. День начала работы — предмет обязательной договоренности сторон трудового договора. Исключения составляют случаи фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Согласно разъяснению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 представителем работодателя является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников.

Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудо-

¹ См.: Ершова Е. А. Трудовое право России. М. : Статут, 2007. С. 239.